GUIA LABORAL 2024

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
MINISTERIO DE INCLUSION, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES



Actualizada a 30 abril de 2024

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, JUSTICIA Y RELACIONES CON LAS CORTES

BOE

GUÍA LABORAL
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES
2024

EMPLEO
FOMENTO DEL EMPLEO
TRABAJO AUTÓNOMO
FORMACIÓN EN EL TRABAJO
CONTRATOS DE TRABAJO
RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO
PRESTACIONES POR DESEMPLEO
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
NEGOCIACIÓN COLECTIVA
RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS
COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL
PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL
MIGRACIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

MADRID, 2024

Edición cerrada a 30 de abril de 2024

Realizada por la Subsecretaría de Trabajo y Economía Social y Subsecretaría de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Esta publicación se edita bajo las condiciones del contrato suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y la Agencia del Boletín Oficial del Estado de 11 de marzo de 2024

© 2024, Ministerio de Trabajo y Economía Social
Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Diseño: Subsecretaría de Trabajo y Economía Social
Distribución: MITES, MISSMI y BOE

ISBN: 978-84-340-2982-8
ISSN: 1158-9095
Nipo (MITES) papel: 117-21-005-9
Nipo (MITES) pdf: 117-22-022-0
Nipo (MISSMI) papel: 121-21-009-0
Nipo (MISSMI) pdf: 121-22-015-5
NIPO (AEBOE) papel: 144-24-124-8
NIPO (AEBOE) pdf: 144-24-125-3
Depósito legal: M-13495-2024

Imprenta Nacional del Boletín Oficial del Estado
Avda. Manoteras, 54, 28050. Madrid

PRESENTACIÓN

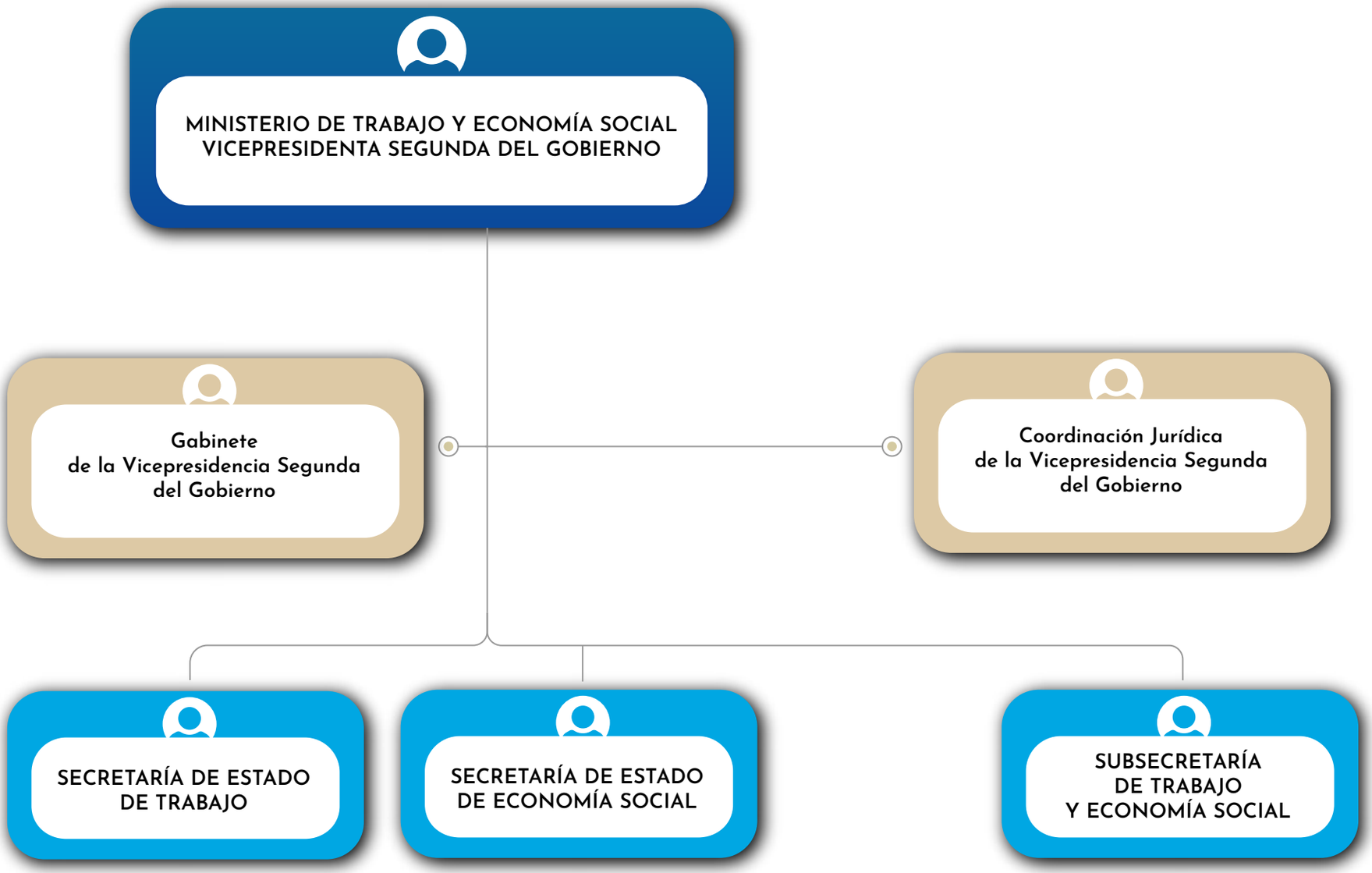
El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones presentan la Guía Laboral, cuyo contenido ha sido actualizado a 30 de abril de 2024. Esta publicación, elaborada en el marco de la política de información y atención al ciudadano, parte de la normativa reguladora de los distintos servicios y prestaciones de ambos Departamentos y se orienta a satisfacer la demanda de información de instituciones, profesionales y personas en general interesadas en las materias de su competencia, con el fin de facilitar el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones sociales y laborales de los ciudadanos.

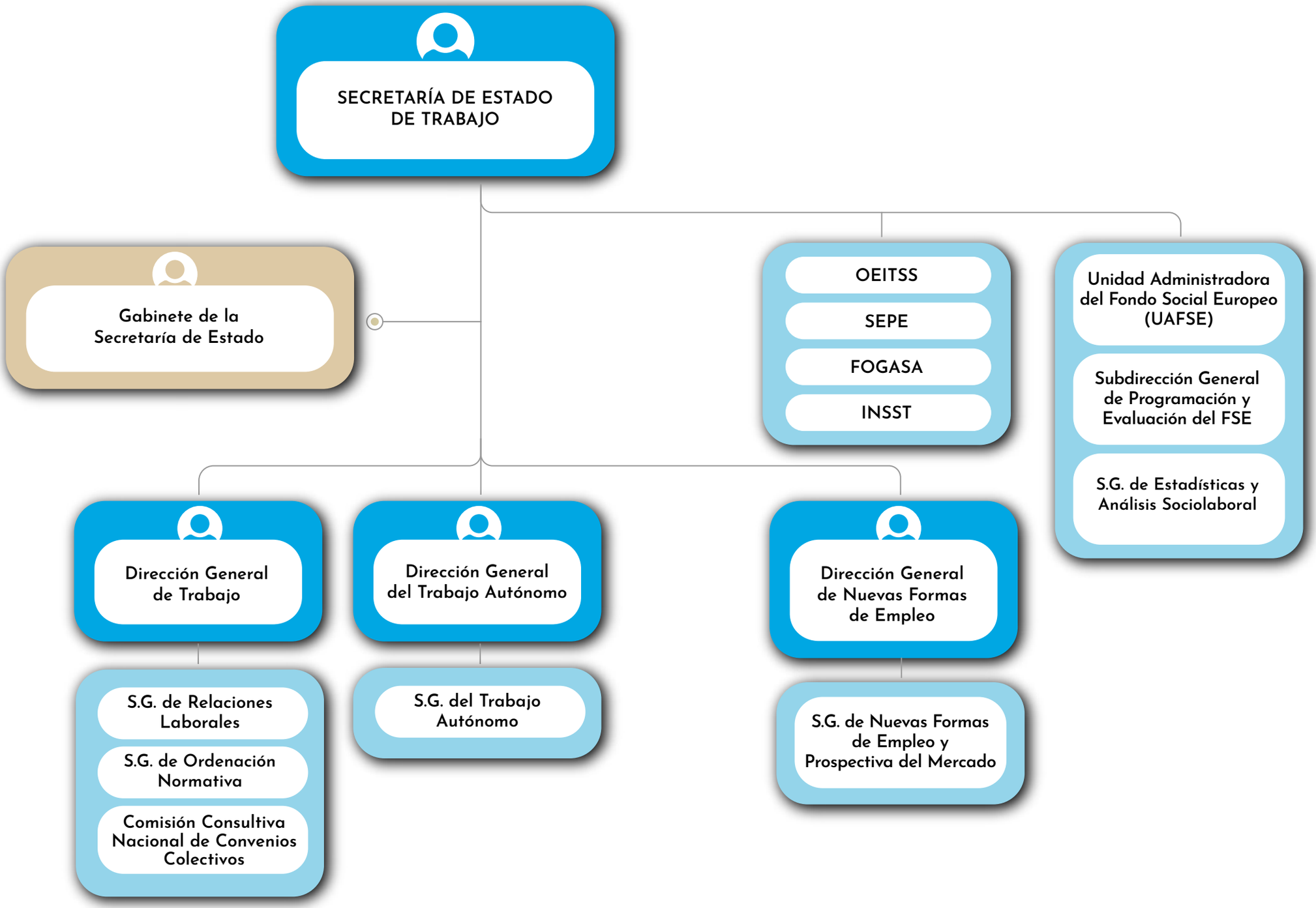
Las novedades más significativas que recoge esta edición de la Guía Laboral son las siguientes:

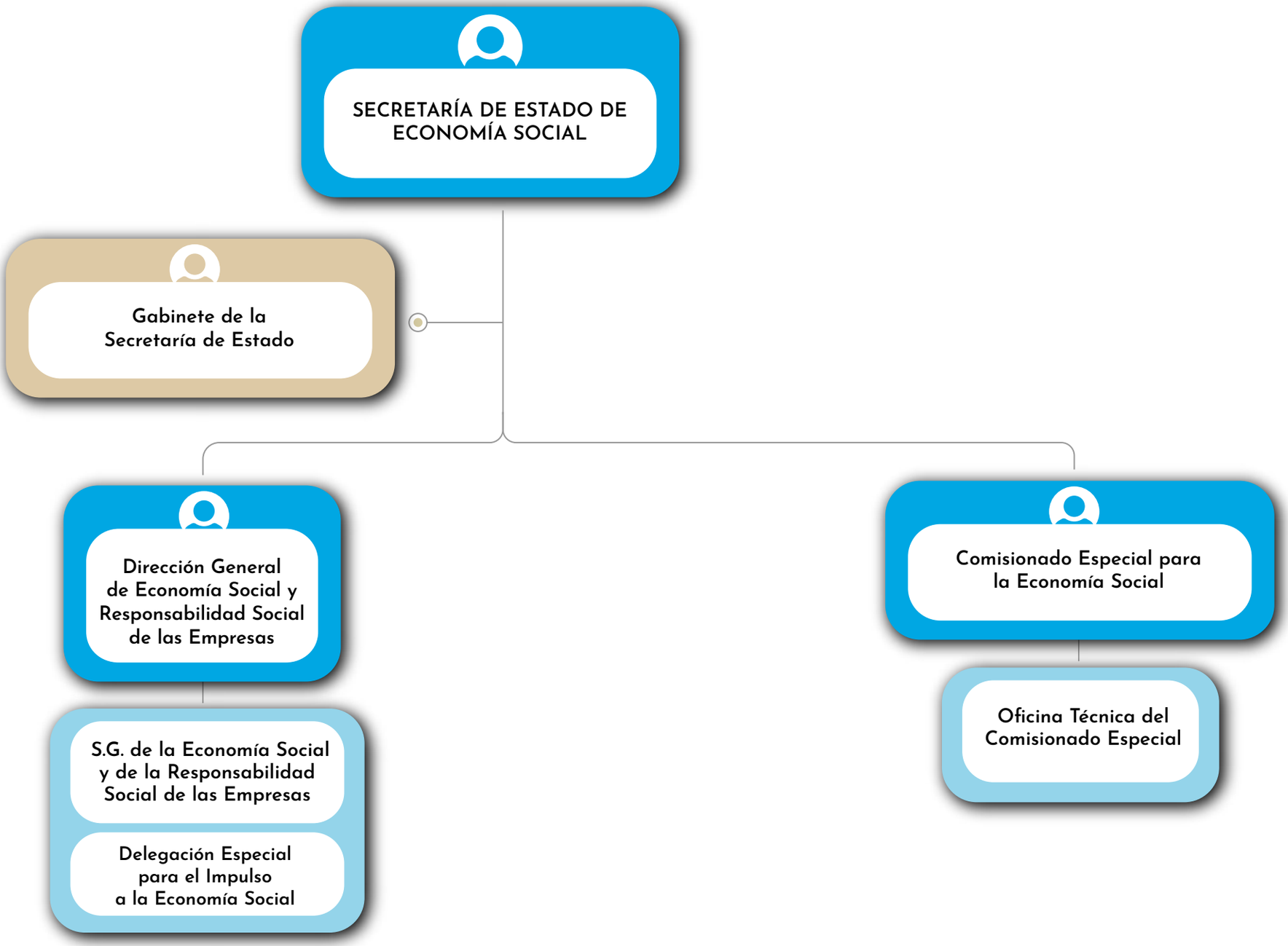
- Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. En dicho Real Decreto se han incorporado al Estatuto de los Trabajadores nuevas medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores: la ampliación a 5 días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización (art. 37) o las 8 semanas del nuevo permiso parental (art. 48 bis).
- Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.
- Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, (BOE 28-XII-2023) por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía.
- Esta norma, además de prorrogar las medidas extraordinarias a raíz de la erupción del Cumbre Vieja, ha modificado el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 enero, modificando el artículo 11.1.c).
- Para finalizar, esta Guía Laboral se ha actualizado con la última novedad legislativa, el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

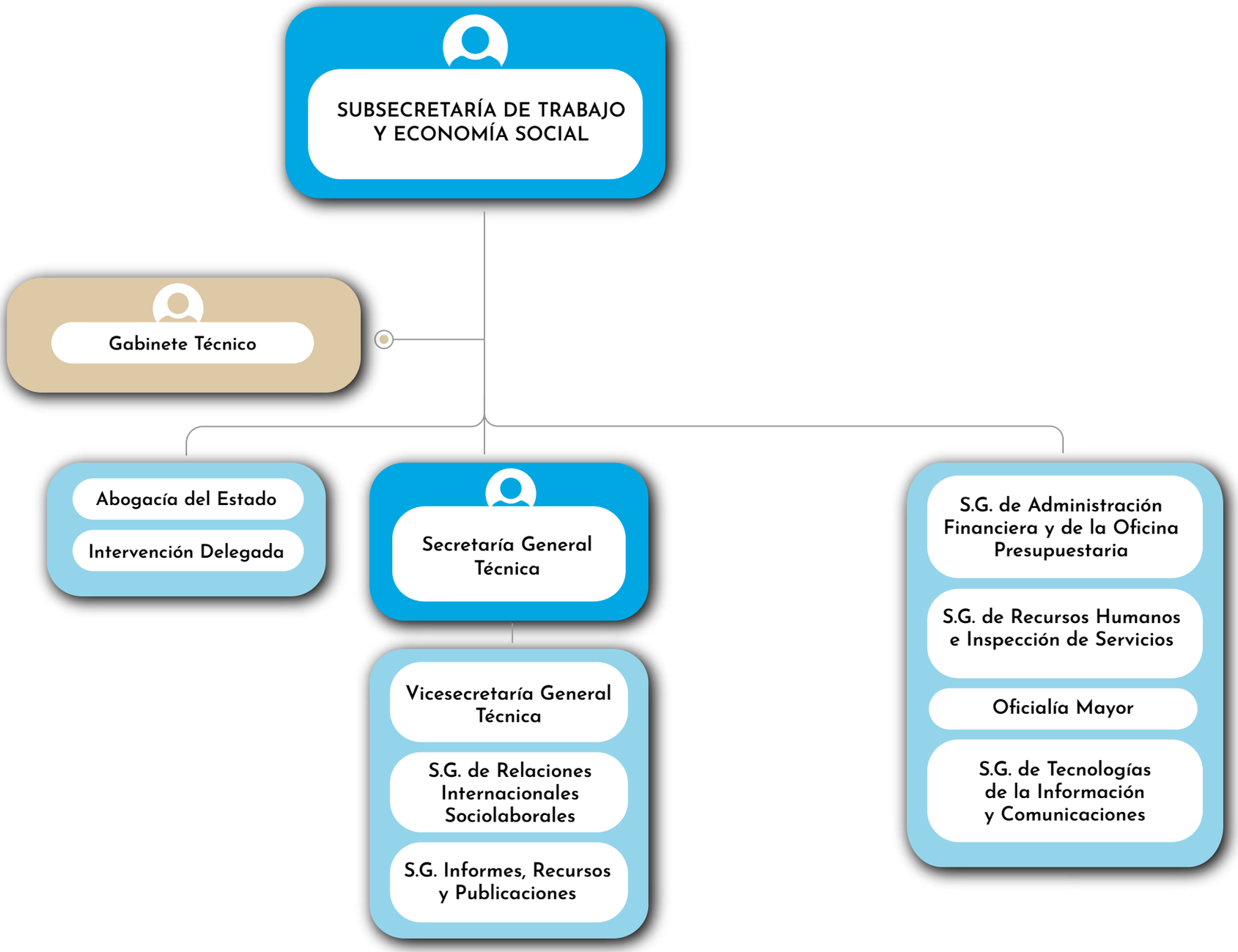
Desde la publicación inicial en 1987 se ha venido editando anualmente, excepto en 2020 debido a la pandemia, superando el millón doscientos mil ejemplares, y en su versión electrónica es la página más visitada de la web departamental, lo que avala su consolidación como pilar de información en materia trabajo, Seguridad Social y migraciones en el conjunto de acciones orientadas a la transparencia y a la atención a la ciudadanía en la Administración General del Estado.

Madrid, 30 de abril de 2024

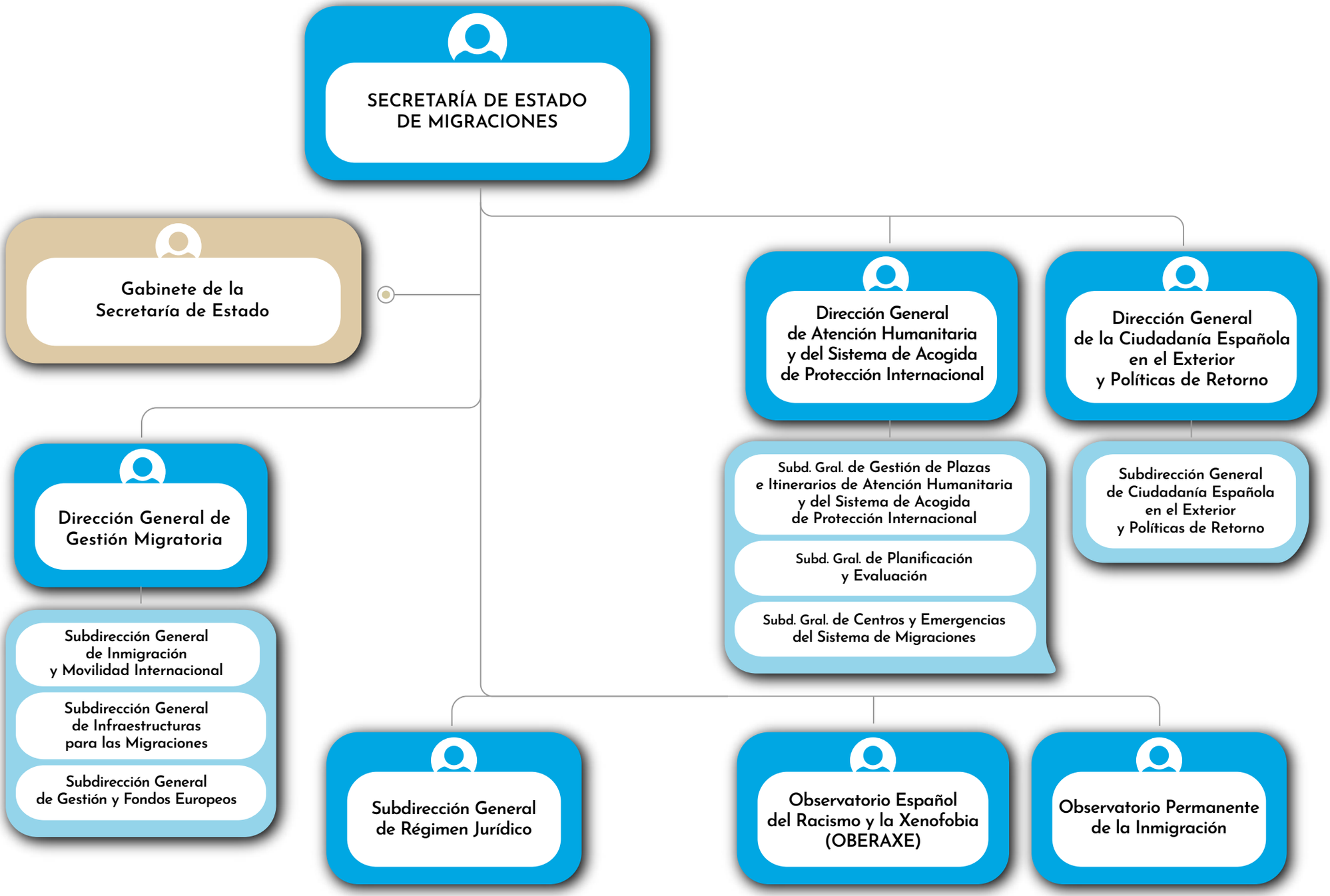

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
VICEPRESIDENTA SEGUNDA DEL GOBIERNO
Gabinete
de la Vicepresidencia Segunda
del Gobierno
Coordinación Jurídica
de la Vicepresidencia Segunda
del Gobierno
SECRETARÍA DE ESTADO
DE TRABAJO
SECRETARÍA DE ESTADO
DE ECONOMÍA SOCIAL
SUBSECRETARÍA
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

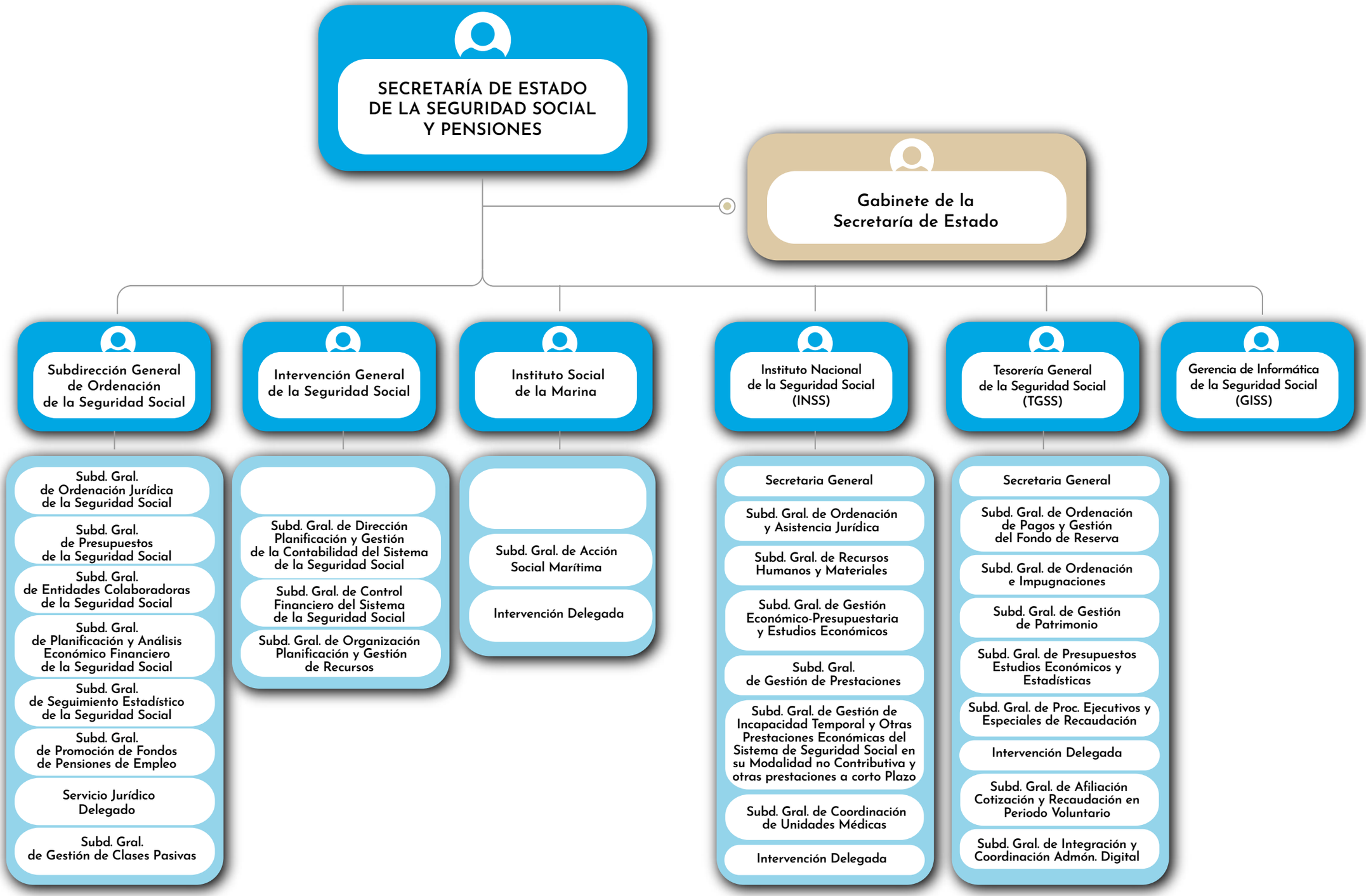

SECRETARÍA DE ESTADO DE TRABAJO
Gabinete de la Secretaría de Estado
OEITSS
SEPE
FOGASA
INSST
Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE)
Subdirección General de Programación y Evaluación del FSE
S.G. de Estadísticas y Análisis Sociolaboral
Dirección General de Trabajo
S.G. de Relaciones Laborales
S.G. de Ordenación Normativa
Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
Dirección General del Trabajo Autónomo
S.G. del Trabajo Autónomo
Dirección General de Nuevas Formas de Empleo
S.G. de Nuevas Formas de Empleo y Prospectiva del Mercado

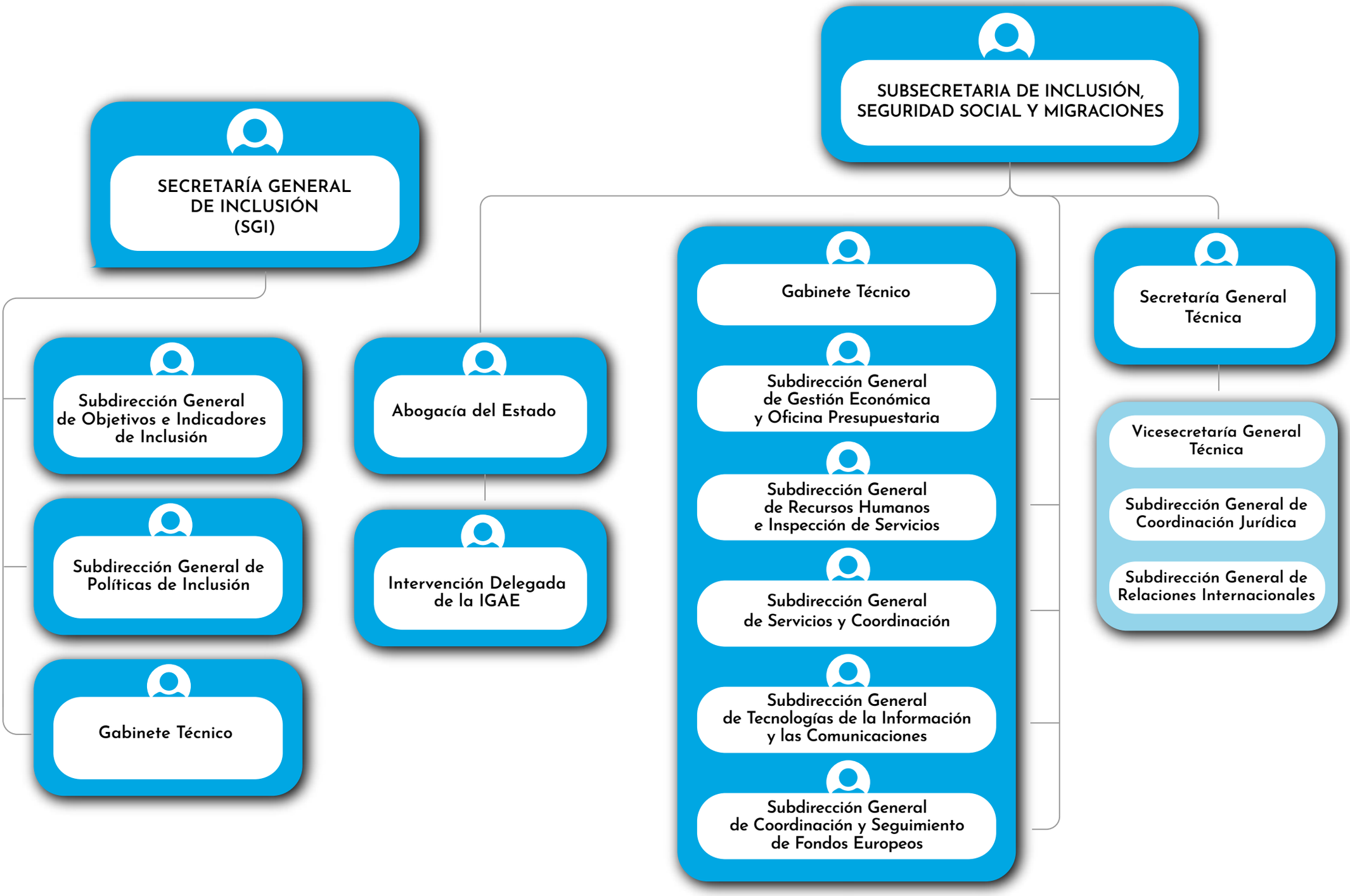

SECRETARÍA DE ESTADO DE ECONOMÍA SOCIAL
Gabinete de la Secretaría de Estado
Dirección General de Economía Social y Responsabilidad Social de las Empresas
S.G. de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas
Delegación Especial para el Impulso a la Economía Social
Comisionado Especial para la Economía Social
Oficina Técnica del Comisionado Especial


SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
Gabinete Técnico
Abogacía del Estado
Intervención Delegada
Secretaría General Técnica
Vicesecretaría General Técnica
S.G. de Relaciones Internacionales Sociolaborales
S.G. Informes, Recursos y Publicaciones
S.G. de Administración Financiera y de la Oficina Presupuestaria
S.G. de Recursos Humanos e Inspección de Servicios
Oficialía Mayor
S.G. de Tecnologías de la Información y Comunicaciones


MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES
Gabinete de la Ministra
SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONES
SECRETARÍA GENERAL DE INCLUSIÓN
SUBSECRETARIA DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES


SECRETARÍA DE ESTADO
DE MIGRACIONES
Gabinete de la
Secretaría de Estado
Dirección General
de Atención Humanitaria
y del Sistema de Acogida
de Protección Internacional
Dirección General
de la Ciudadanía Española
en el Exterior
y Políticas de Retorno
Dirección General de
Gestión Migratoria
Subd. Gral. de Gestión de Plazas
e Itinerarios de Atención Humanitaria
y del Sistema de Acogida
de Protección Internacional
Subd. Gral. de Planificación
y Evaluación
Subd. Gral. de Centros y Emergencias
del Sistema de Migraciones
Subdirección General
de Ciudadanía Española
en el Exterior
y Políticas de Retorno
Subdirección General
de Inmigración
y Movilidad Internacional
Subdirección General
de Infraestructuras
para las Migraciones
Subdirección General
de Gestión y Fondos Europeos
Subdirección General
de Régimen Jurídico
Observatorio Español
del Racismo y la Xenofobia
(OBERAXE)
Observatorio Permanente
de la Inmigración


SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONES
Gabinete de la Secretaría de Estado
Subdirección General de Ordenación de la Seguridad Social
Subd. Gral. de Ordenación Jurídica de la Seguridad Social
Subd. Gral. de Presupuestos de la Seguridad Social
Subd. Gral. de Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social
Subd. Gral. de Planificación y Análisis Económico Financiero de la Seguridad Social
Subd. Gral. de Seguimiento Estadístico de la Seguridad Social
Subd. Gral. de Promoción de Fondos de Pensiones de Empleo
Servicio Jurídico Delegado
Subd. Gral. de Gestión de Clases Pasivas
Intervención General de la Seguridad Social
Subd. Gral. de Dirección Planificación y Gestión de la Contabilidad del Sistema de la Seguridad Social
Subd. Gral. de Control Financiero del Sistema de la Seguridad Social
Subd. Gral. de Organización Planificación y Gestión de Recursos
Instituto Social de la Marina
Subd. Gral. de Acción Social Marítima
Intervención Delegada
Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)
Secretaria General
Subd. Gral. de Ordenación y Asistencia Jurídica
Subd. Gral. de Recursos Humanos y Materiales
Subd. Gral. de Gestión Económico-Presupuestaria y Estudios Económicos
Subd. Gral. de Gestión de Prestaciones
Subd. Gral. de Gestión de Incapacidad Temporal y Otras Prestaciones Económicas del Sistema de Seguridad Social en su Modalidad no Contributiva y otras prestaciones a corto Plazo
Subd. Gral. de Coordinación de Unidades Médicas
Intervención Delegada
Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)
Secretaria General
Subd. Gral. de Ordenación de Pagos y Gestión del Fondo de Reserva
Subd. Gral. de Ordenación e Impugnaciones
Subd. Gral. de Gestión de Patrimonio
Subd. Gral. de Presupuestos Estudios Económicos y Estadísticas
Subd. Gral. de Proc. Ejecutivos y Especiales de Recaudación
Intervención Delegada
Subd. Gral. de Afiliación Cotización y Recaudación en Periodo Voluntario
Subd. Gral. de Integración y Coordinación Admón. Digital
Gerencia de Informática de la Seguridad Social (GISS)


SUBSECRETARIA DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES
SECRETARÍA GENERAL DE INCLUSIÓN (SGI)
Subdirección General de Objetivos e Indicadores de Inclusión
Subdirección General de Políticas de Inclusión
Gabinete Técnico
Abogacía del Estado
Intervención Delegada de la IGAE
Gabinete Técnico
Subdirección General de Gestión Económica y Oficina Presupuestaria
Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de Servicios
Subdirección General de Servicios y Coordinación
Subdirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Subdirección General de Coordinación y Seguimiento de Fondos Europeos
Secretaría General Técnica
Vicesecretaría General Técnica
Subdirección General de Coordinación Jurídica
Subdirección General de Relaciones Internacionales

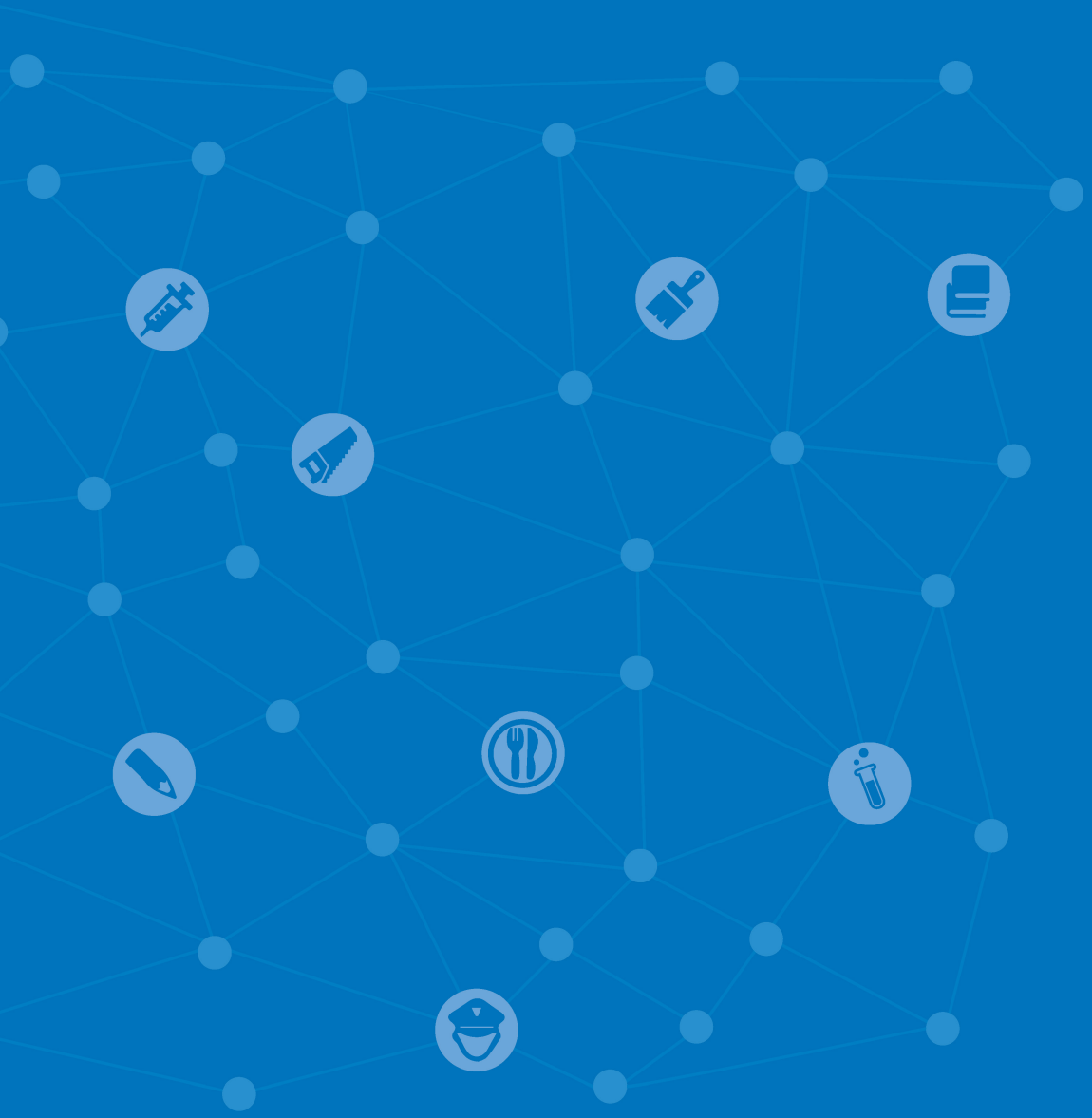
TRANSFERENCIAS EFECTUADAS A LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN MATERIA SOCIO-LABORAL

Comunidad Autónoma	Formación Profesional Ocupacional	Apoyo al Empleo (Programas)	Cooperativas y Sociedades Laborales	Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene	Servicio Público de Estiba y Desestiba	Servicios de Empleo	Mediación, Arbitraje y Conciliación	Regulación de Empleo	Trabajo (Relaciones Laborales)
ANDALUCÍA	R.D. 427/93 (BOE 16-04-93) Resol. 20-IV-93 (BOE 10-05-93)	R.D. 1056/84 (BOE 05-06-84)	R.D. 1052/84 (BOE 04-06-84) R.D. 558/90 (BOE 08-05-90)	R.D. 4121/82 (BOE 09-03-83) R.D. 3139/83 (BOE 24-12-83)		R.D. 467/03 (BOE 30-04-03) R.D. 1672/08 (BOE 31-10-08)	R.D. 4103/82 (BOE 24-02-83) R.D. 2972/83 (BOE 02-12-83)	R.D. 1035/84 (BOE 01-06-84)	R.D. 4043/82 (BOE 03-02-83) R.D. 3302/83 (BOE 12-01-84)
ARAGÓN	R.D. 300/98 (BOE 16-03-98) R.D. 1358/98 (BOE 08-07-98) R.D. 250/10 (BOE 31-03-10)	R.D. 567/95 (BOE 10-05-95)	R.D. 567/95 (BOE 10-05-95)	R.D. 568/95 (BOE 10-05-95)		R.D. 646/02 (BOE 10-07-02)	R.D. 572/95 (BOE 10-05-95)	R.D. 572/95 (BOE 10-05-95)	R.D. 572/95 (BOE 10-05-95)
PRINCIPADO DE ASTURIAS	R.D. 2088/99 (BOE 03-02-00)	R.D. 2087/99 (BOE 26-01-00)	R.D. 2087/99 (BOE 26-01-00)	R.D. 2089/99 (BOE 26-01-00)		R.D.11/01 (BOE 31-01-01)	R.D. 2090/99 (BOE 26-01-00)	R.D. 2090/99 (BOE 26-01-00)	R.D. 2090/99 (BOE 26-01-00)
BALLEARS ILLES	R.D. 621/98 (BOE 29-04-98) R.D. 1189/06 (BOE 07-11-06)	R.D. 99/96 (BOE 29-02-96)	R.D. 99/96 (BOE 29-02-96)	R.D. 100/96 (BOE 29-02-96)		R.D. 1268/01 (BOE 05-12-01)	R.D. 98/96 (BOE 29-02-96)	R.D. 98/96 (BOE 29-02-96)	R.D. 98/96 (BOE 29-02-96)
CANARIAS	R.D. 447/94 (BOE 13-04-94) R.D. 827/10 (BOE 29-06-10)	R.D. 250/85 (BOE 05-03-85)	R.D. 1033/84 (BOE 01-06-84) R.D. 1306/90 (BOE 31-10-90)	R.D. 1724/84 (BOE 25-09-84)		R.D. 150/99 (BOE 17-02-99) R.D. 939/99 (BOE 25-06-99) R.D. 115/00 (BOE 12-02-00) R.D. 748/01 (BOE 14-07-01)	R.D. 661/84 (BOE 04-04-84)	R.D. 251/85 (BOE 05-03-85)	R.D. 1033/84 (BOE 01-06-84)
CANTABRIA	R.D. 2672/98 (BOE 20-01-99) R.D. 1587/06 (BOE 29-12-06)	R.D. 1901/96 (BOE 09-09-96)	R.D. 1901/96 (BOE 09-09-96)	R.D. 1902/96 (BOE 09-09-96)		R.D. 1418/01 (BOE 31-12-01)	R.D. 1900/96 (BOE 09-09-96)	R.D. 1900/96 (BOE 09-09-96)	R.D. 1900/96 (BOE 09-09-96)
CASTILLA-LA MANCHA	R.D. 1661/98 (BOE 14-08-98)	R.D. 383/95 (BOE 19-04-95)	R.D. 383/95 (BOE 19-04-95)	R.D. 382/95 (BOE 19-04-95)		R.D. 1385/02 (BOE 23-12-02)	R.D. 384/95 (BOE 19-04-95)	R.D. 384/95 (BOE 19-04-95)	R.D. 384/95 (BOE 19-04-95)
CASTILLA Y LEÓN	R.D. 148/99 (BOE 16-02-99)	R.D. 832/95 (BOE 06-07-95)	R.D. 832/95 (BOE 06-07-95)	R.D. 833/95 (BOE 06-07-95)		R.D. 1187/01 (BOE 22-11-01) R.D. 371/10 (BOE 30-03-10)	R.D. 831/95 (BOE 06-07-95)	R.D. 831/95 (BOE 06-07-95)	R.D. 831/95 (BOE 06-07-95)
CATALUÑA	R.D. 1577/91 (BOE 08-11-91) Resol. 09-10-91 (BOE 08-11-91) R.D. 47/93 (BOE 19-02-93) R.D. 754/06 (BOE 21-06-06)	R.D. 1576/91 (BOE 08-11-91)	R.D. 2210/79 (BOE 21-09-79) R.D. 2774/80 (BOE 29-12-80) R.D. 1225/89 (BOE 16-10-89)	R.D. 2947/82 (BOE 12-11-82) R.D. 610/87 (BOE 12-05-87)	R.D. 1578/91 (BOE 08-11-91)	R.D. 1050/97 (BOE 29-07-97) R.D. 774/99 (BOE 28-05-99)	R.D. 2342/80 (BOE 03-11-80)	R.D. 331/85 (BOE 16-03-85)	R.D. 2210/79 (BOE 21-09-79) R.D. 610/87 (BOE 12-05-87) R.D. 611/87 (BOE 12-05-87) R.D. 1077/89 (BOE 06-09-89)
EXTREMADURA	R.D. 2024/1997 (BOE 22-01-98)	R.D. 641/95 (BOE 17-05-95)	R.D. 641/95 (BOE 17-05-95)	R.D. 640/95 (BOE 17-05-95)		R.D. 664/01 (BOE 05-07-01)	R.D. 642/95 (BOE 17-05-95)	R.D. 642/95 (BOE 17-05-95)	R.D. 642/95 (BOE 17-05-95)
GALICIA	R.D. 146/93 (BOE 04-03-93) Resol. 01-02-93 (BOE 19-03-93) R.D. 552/06 (BOE 24-05-06)	R.D. 1928/84 (BOE 05-11-84)	R.D. 2412/82 (BOE 28-09-82) R.D. 1456/89 (BOE 08-12-89)	R.D. 2381/82 (BOE 24-09-82) R.D. 2969/83 (BOE 02-12-83)	R.D. 145/93 (BOE 04-03-93)	R.D. 1375/97 (BOE 01-10-97) R.D. 232/98 (BOE 04-03-98) R.D. 1750/99 (BOE 09-12-99)	R.D. 4104/82 (BOE 24-02-83) R.D. 666/84 (BOE 04-04-84)	R.D. 1999/84 (BOE 12-11-84)	R.D. 2412/82 (BOE 28-09-82) R.D. 2101/84 (BOE 23-11-84)
MADRID	R.D. 2534/98 (BOE 15-12-98) R.D. 918/02 (BOE 19-09-02)	R.D. 933/95 (BOE 11-07-95)	R.D. 933/95 (BOE 11-07-95)	R.D. 934/95 (BOE 11-07-95)		R.D. 30/00 (BOE 02-02-00) R.D. 918/02 (BOE 19-09-02)	R.D. 932/95 (BOE 11-07-95)	R.D. 932/95 (BOE 11-07-95)	R.D. 932/95 (BOE 11-07-95)
REGIÓN DE MURCIA	R.D. 522/99 (BOE 21-04-99) R.D. 1596/99 (BOE 05-11-99) R.D. 509/01 (BOE 25-05-01) R.D. 1085/08 (BOE 01-07-08)	R.D. 374/95 (BOE 18-04-95)	R.D. 374/95 (BOE 18-04-95)	R.D. 373/95 (BOE 18-04-95)	R.D. 497/97 (BOE 29-04-97)	R.D. 468/03 (BOE 29-04-03)	R.D. 375/95 (BOE 18-04-95)	R.D. 375/95 (BOE 18-04-95)	R.D. 375/95 (BOE 18-04-95)
NAVARRA	R.D. 1319/97 (BOE 01-10-97) Resol. 27-03-98 (BOE 23-04-98) R.D. 311/01 (BOE 9-04-01)	R.D. 930/86 (BOE 13-05-86)	R.D. 899/86 (BOE 10-05-86) R.D. 1071/90 (BOE 01-09-90)	R.D. 898/86 (BOE 10-05-86)		R.D. 811/99(BOE 09-06-99) R.D. 311/01 (BOE 09-04-01)	R.D. 938/86 (BOE 14-05-86)	R.D. 929/86 (BOE 13-05-86)	R.D. 937/86 (BOE 14-05-86)
RIOJA, LA	R.D. 41/99 (BOE 30-01-99) Resol. 14-07-05 (BOE 10-08-05) R.D. 526/06 (BOE 16-05-06)	R.D. 944/95 (BOE 06-07-95)	R.D. 944/95 (BOE 06-07-95)	R.D. 945/95 (BOE 06-07-95)		R.D. 1379/01 (BOE 25-12-01)	R.D. 946/95 (BOE 06-07-95)	R.D. 946/95 (BOE 06-07-95)	R.D. 946/95 (BOE 06-07-95)
COMUNIDAD VALENCIANA	R.D. 1371/92 (BOE 22-12-92) Resol. 22-12-92 (BOE 22-01-93)	R.D. 268/85 (BOE 09-03-85)	R.D. 4105/82 (BOE 25-02-83) R.D. 519/89 (BOE 19-05-89)	R.D. 4108/82 (BOE 26-02-83) R.D. 655/85 (BOE 13-05-85)		R.D. 2673/98 (BOE 29-12-98) R.D. 2354/04 (BOE 24-12-04) R.D. 1188/06 (BOE 07-11-06)	R.D. 4106/82 (BOE 25-02-83) R.D. 668/84 (BOE 04-04-84)	R.D. 262/85 (BOE 07-03-85)	R.D. 4105/82 (BOE 25-02-83) R.D. 3551/83 (BOE 06-03-84)
PAÍS VASCO	R.D. 1441/10 (BOE 16-11-10)	R.D. 1441/10 (BOE 16-11-10)	R.D. 2209/79 (BOE 21-09-79) R.D. 2009/81 (BOE 10-09-81) R.D. 1545/94 (BOE 22-07-94)	R.D. 2557/85 (BOE 09-01-86)	R.D. 1548/94 (BOE 22-07-94)	R.D. 1441/10 (BOE 16-11-10)	R.D. 2362/80 (BOE 05-11-80)	R.D. 812/85 (BOE 04-06-85)	R.D. 2209/79 (BOE 21-09-79) R.D. 1260/81 (BOE 25-06-81)
CEUTA									
MELILLA									

TRANSFERENCIAS EFECTUADAS A LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN MATERIA SOCIO-LABORAL

Comunidad Autónoma	INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA			Guarderías infantiles laborales	Inmigración (Autorizaciones iniciales de trabajo)	Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Función Pública Inspectora)
	Asistencia y Servicios Sociales	Empleo y Formación Prof. Ocupacional	Asistencia Sanitaria			
ANDALUCÍA	R.D. 958/05 (BOE 04-08-05)	R.D. 957/05 (BOE 04-08-05)	R.D. 1784/04 (BOE 31-07-04)	R.D. 2411/83 (BOE 13-09-83)		
ARAGÓN				R.D. 533/84 (BOE 21-03-84)		
PRINCIPADO DE ASTURIAS	R.D. 1293/05 (BOE 19-11-05)	R.D. 1360/05 (BOE 10-12-05)	R.D. 1292/05 (BOE 19-11-05)	R.D. 538/84 (BOE 21-03-84)		
BALLEARS ILLES	R.D. 1731/07 (BOE 27-12-07)	R.D. 1732/07 (BOE 27-12-07)	R.D. 1733/07 (BOE 27-12-07)	R.D. 2420/83 (BOE 13-09-83)		
CANARIAS	R.D. 35/99 (BOE 29-01-99)		R.D. 2464/96 (BOE 20-12-96)	R.D. 2412/83 (BOE 13-09-83)		
CANTABRIA	R.D. 1589/06 (BOE 29-12-06)	R.D. 1586/06 (BOE 29-12-06)	R.D. 1584/06 (BOE 29-12-06)	R.D. 2683/83 (BOE 21-10-83)		
CASTILLA-LA MANCHA				R.D. 2413/83 (BOE 13-09-83)		
CASTILLA Y LEÓN				R.D. 2419/83 (BOE 13-09-83)		
CATALUÑA	R.D. 2227/98 (BOE 16-11-98)	R.D. 2227/98 (BOE 06-11 98)	R.D. 1049/97 (BOE 29-07-97)	R.D. 2090/83 (BOE 06-08-83)	R.D. 1463/09 (BOE 22-09-09)	R.D. 206/10 (BOE 01-03-10) R.D. 1099/11 (BOE 28-07-11)
EXTREMADURA				R.D. 2725/83 (BOE 27-10-83)		
GALICIA	R.D. 373/99 (BOE 24-03-99)	R.D. 553/06 (BOE 24-05-06) R.D. 1140/07 (BOE 01-09-07)	R.D. 212/96 (BOE 07-03-96)	R.D. 2414/83 (BOE 13-09-83)		
MADRID				R.D. 537/84 (BOE 21-03-84)		
REGIÓN DE MURCIA	R.D. 1087/08 (BOE 01-07-08)	R.D. 1084/08(BOE 01-07-08)	R.D. 1083/08 (BOE 01-07-08)	R.D. 2415/83 (BOE 13-09-83)		
NAVARRA				R.D. 922/86 (BOE 12-05-86)		
RIOJA, LA				R.D. 535/84 (BOE 21-03-84)		
COMUNIDAD VALENCIANA	R.D. 846/99 (BOE 09-06-99)	R.D. 846/99 (BOE 09-06-99)	R.D. 1951/96 (BOE 24-09-96)	R.D. 2416/83 (BOE 13-09-83)		
PAÍS VASCO	R.D. 558/98 (BOE 07-05-98)	R.D. 1442/10 (BOE 16-11-10)	R.D. 1946/96 (BOE 31-08-96)			R.D. 895/11 (BOE 30-06-11) R.D. 1712/11 (BOE 25-11-11)
CEUTA						
MELILLA						

I. LA BÚSQUEDA DEL PUESTO DE TRABAJO



1. La demanda de empleo

Es la solicitud de un puesto de trabajo que realiza una persona desempleada o no, ante una Oficina de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo, Agencia de Colocación, Empresa de Trabajo Temporal o la Red de Servicios Europeos de Empleo (EURES).

Las personas, ocupadas o desempleadas, usuarias de los Servicios Públicos de Empleo tendrán además derecho a recibir los servicios de la Cartera Común y los servicios complementarios que se establezcan mediante una atención personalizada y adaptada a sus expectativas y necesidades, sobre la base de su perfil.

1.1. Solicitud de puesto de trabajo ante la Oficina de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo

(Tratado de la Unión Europea 7-II-1992) • (Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo 26-XI-1993) • (O. M. 7-II-1997) • (R. D. 1050/1997) • (R. D. 1375/1997) • (R. D. 2673/1998) • (R. D. 150/1999) • (R. D. 811/1999) • (R. D. 30/2000) • (L. O. 4/2000) • (R. D. LG. 5/2000) • (R. D. 11/2001) • (R. D. 664/2001) • (R. D. 1187/2001) • (R. D. 1268/2001) • (R. D. 1379/2001) • (R. D. 1418/2001) • (R. D. 646/2002) • (R. D. 1385/2002) • (R. D. 467/2003) • (R. D. 468/2003) • (Rglto. CE 883/2004) • (O. TAS/3698/2006) • (R. D. 240/2007) • (R. D. 1383/2008) • (O. TAS/711/2008) • (R. D. 1441/2010) • (Rglto. UE 492/2011) • (R. D. 1710/2011) • (L. O. 2/2009) • (R. D. 557/2011) • (O. PRE/1490/2012) • (Ley 14/2013) • (Ley 18/2014) • (R. D. 7/2015) • (R. D. LG. 2/2015) • (R. D. LG. 3/2015), derogado por la Ley 3/2023 salvo arts. 15 al 18). • (R. D. 787/2020) • (Ley 3/2023) • (Ley 4/2023)

• ¿Dónde?

— En la Oficina de Empleo del Servicio Público de Empleo que les corresponda por su domicilio, presentándose personalmente. La Oficina de Empleo le entregará un justificante de su inscripción.
— Los organismos encargados son el Servicio Público de Empleo Estatal, en los territorios de Ceuta y Melilla, y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.
— En los territorios de Ceuta y Melilla y en algunas Comunidades Autónomas también se puede realizar la solicitud en la sede electrónica, a través de la página web del Servicio Público de Empleo correspondiente.

• Requisitos

— Tener nacionalidad española o ser nacional de un país miembro de la Unión Europea, o nacional de un país firmante del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (Islandia, Noruega o Liechtenstein) o nacional de la Confederación Suiza.
— Ser cónyuge o pareja registrada de una de las personas mencionadas en el apartado anterior, así como descendiente directo o de su cónyuge o pareja, menor de 21 años, o mayor de esa edad a cargo y ascendiente directo de su cónyuge o pareja, a cargo.
— Ser persona extranjera no comunitaria, o extranjera titular de autorización de estancia o residencia con reconocimiento de acceso al mercado nacional de trabajo.
— Estar en edad laboral (más de 16 años).
— No tener impedimento para el trabajo para el que se inscribe como demandante de empleo.

• Contenido de la demanda de empleo

Al efectuar la solicitud de trabajo a la persona demandante se le solicitan en una entrevista inicial los datos necesarios para un mejor encuadramiento profesional que permitirá, si procede, iniciar un itinerario personalizado de empleo en función del perfil profesional, competencias, necesidades y expectativas de la persona demandante. Este itinerario personalizado requerirá la firma de un acuerdo personal de empleo entre la persona demandante y el Servicio Público de Empleo. El itinerario personalizado es un derecho para las personas desempleadas y una obligación para los Servicios Públicos de Empleo.

Entre otros datos, se solicita información relativa a:

— Condiciones de trabajo solicitadas: jornada, horario…
— Zona geográfica de búsqueda de empleo.
— Datos formativos: nivel académico, títulos de formación reglada, certificados de formación ocupacional o conocimiento de idiomas (que deberán ser debidamente acreditados).
— Experiencia profesional.
— Ocupación u ocupaciones solicitadas y nivel profesional.

Dicha información se integrará en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo

• Documentos que debe aportar

Las personas trabajadoras, según su nacionalidad, deben aportar:

— Las personas con nacionalidad española y nacionalidad de un país miembro de la Unión Europea o de un país perteneciente al Espacio Económico Europeo o de la Confederación Suiza aportarán el Documento Nacional de Identidad, Tarjeta de Identidad o Pasaporte en vigor.
— Las personas con nacionalidad no comunitaria deberán aportar el documento vigente que les autorice para realizar la inscripción como demandante de empleo.
— Justificante de titulación profesional o académica (si se está en posesión de alguna).
— Cualquier otra documentación que le solicite el SPE que sea necesaria para la gestión de su demanda de empleo.

1.1.1. Inscripción de personas extranjeras en las Oficinas de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo

• Nacionales de un país miembro de la Unión Europea, y nacionales del Espacio Económico Europeo y de la Confederación Suiza

— Para la inscripción de nacionales de dichos Estados que busquen empleo, se aplicarán las mismas normas que para la inscripción de personas con nacionalidad española.
— Estos mismos criterios se aplicarán a nacionales de terceros Estados que sean cónyuge, pareja con la que mantenga una relación análoga a la conyugal, descendientes directos y de su cónyuge o pareja registrada, menores de 21 años, o mayores de dicha edad a cargo o incapaces, ascendientes directos o de su cónyuge o pareja registrada, y que estén a cargo de una persona que sea nacional de uno de estos Estados, o de una persona con nacionalidad española.

- **Nacionales no comunitarios**

Se podrán inscribir y permanecer inscritas en los Servicios Públicos de Empleo las personas titulares de los documentos siguientes, durante la vigencia de los mismos:

— Autorización de residencia temporal no lucrativa.
— Autorización de residencia temporal por reagrupación familiar.
— Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.
— Autorización de residencia temporal y trabajo para investigación.
— Autorización de residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados (titulares de una Tarjeta azul-UE).
— Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta propia.
— Autorización de residencia temporal con excepción de la autorización de trabajo. Solo podrán inscribirse por su condición de personas solicitantes o beneficiarias de prestaciones por desempleo sin que ello derive en expectativas de inscripción a este colectivo.
— Autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales.
— Autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales.
— Autorización de estancia por estudios, investigación o formación, prácticas no laborales o servicios de voluntariado.
— Autorización de residencia de larga duración.
— Autorización de residencia de larga duración-UE.
— Tutela de menor, en edad laboral, por una institución pública.
— Visado para la búsqueda de empleo dirigido a hijo o nieto de personas españolas de origen, o visado para la búsqueda de empleo para determinados sectores de actividad u ocupaciones.
— Documento de solicitante de asilo en el que conste la inscripción *«autoriza a trabajar»*.
— Documento de identidad de personas refugiadas y de familiares a quienes se haya reconocido la extensión familiar para residir en España.
— Documento de identidad de apátridas.
— Autorizaciones de residencia o visados que autorizan a trabajar al amparo de la Ley 14/2013, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

1.1.2. Servicios prestados por las Oficinas de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo a personas demandantes de empleo

Las personas (ocupadas o desempleadas) usuarias de los Servicios Públicos de Empleo tendrán derecho a recibir los servicios de la Cartera Común y los servicios complementarios que se establezcan mediante una atención personalizada y adaptada a sus expectativas y necesidades, sobre la base de su perfil, y de acuerdo con los requisitos de acceso que se establezcan. (Ver capítulo 2.2. sobre la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo).

Asimismo, la inscripción o renovación como demandante de empleo en un servicio público de empleo implica la inscripción en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, si se cumplen los requisitos recogidos en el artículo 97 de la Ley 18/2014.

La nueva Ley de Empleo establece, en sus artículos 55 y 56, que los SPE, bien directamente o a través de su colaboración con otros agentes públicos, privados y con los interlocutores sociales, deben garantizar en todo el territorio nacional un Catálogo de servicios garantizados a personas demandantes de servicios de empleo.

Con objeto de facilitar el acceso a un empleo decente y de calidad y la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo, los servicios garantizados serán los siguientes:

a) Elaboración de un perfil individualizado de usuario que permita la evaluación de la persona demandante de los servicios de empleo que facilite el ulterior diseño de un itinerario personalizado formativo o de búsqueda activa de empleo o emprendimiento adecuado.

b) Tutorización individual y al asesoramiento continuado y atención personalizada, presencial y no presencial, durante las transiciones laborales, bien entre la educación y el empleo o entre situaciones de empleo y desempleo.
c) Un itinerario o plan personalizado adecuado a su perfil que exigirá la formalización de un acuerdo de actividad suscrito entre el servicio público de empleo y la persona usuaria, que al menos deberá incorporar:
   1.º La identificación de un itinerario formativo.
   2.º La identificación de alternativas laborales o de emprendimiento.
   3.º La identificación de las actuaciones de búsqueda activa de empleo que la persona usuaria quedará obligada a realizar.
d) Formación en el trabajo, que permita la adquisición efectiva o el incremento sensible de competencias que redunden en una mayor capacidad de inserción laboral.
e) Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento con garantías, con apoyo integral y acompañamiento a la activación de proyectos viables.
f) Intermediación laboral eficiente, que facilite ofertas de empleo adecuadas, en particular en el caso de personas desempleadas inmersas en procesos de recolocación.
g) Un canal presencial o digital alternativo de recepción de los servicios y a recibir una orientación y atención presencial o no presencial
h) Acceso a trabajos en cualquier territorio del Estado en iguales condiciones.
i) Búsqueda de la protección social precisa que permita el mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación.
j) Un expediente laboral personalizado único

La implementación de estos servicios garantizados se efectuará a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

1.1.3. Compromisos de las personas demandantes de servicios de empleo

(Ley 3/2023 art. 58)

Las personas demandantes de los servicios de empleo están sujetas a los siguientes compromisos:

— Colaborar activamente con los servicios públicos de empleo en la elaboración del perfil individualizado de usuario, las recomendaciones para la mejora de su empleabilidad y el diseño de un itinerario personalizado formativo o de búsqueda activa de empleo o emprendimiento adecuado. A tal efecto, el usuario deberá facilitar la documentación, datos e informes relevantes, atendiendo, presencial o telemáticamente, los requerimientos del organismo correspondiente y de la persona tutora y habilitando un canal para recibir las oportunas comunicaciones derivadas de la subscripción del compromiso de actividad.
— Desarrollar, salvo causa justificada, aquellas actividades para la mejora de la empleabilidad propuestas en el itinerario o plan personalizado: Actuaciones de búsqueda activa de empleo y acciones de formación y/o acreditación de experiencia laboral o formación no formal adecuadas para la mejora de sus competencias y cualificación profesional o, en su caso, para su formación continuada y actualización.
— Cumplir, salvo causa justificada, con las acciones de formación y la carga lectiva mínima señaladas en el acuerdo de actividad, sometiéndose, en su caso, a las correspondientes evaluaciones de competencias y habilidades alcanzadas o mejoradas.
— Mantener una actitud activa para mejorar su empleabilidad, mediante el cumplimiento de las actividades señaladas por el itinerario o plan personalizado, así como a través del desarrollo de otras iniciativas individuales reveladoras de tal actitud.
— Manifestar cambios de domicilio y cuantas otras circunstancias sean relevantes para el disfrute adecuado de los servicios de empleo, señalada-

mente a efectos de reformulación del itinerario o plan personalizado, en particular las dificultades de conciliación que puedan condicionarlos.
— Aceptar ofertas de empleo adecuadas en los términos señalados por el artículo 3, en el caso de las personas desempleadas. En el supuesto de que la persona sea beneficiaria de prestaciones por desempleo, en el acuerdo se comprometerá a buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada en los términos definidos en el artículo citado y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su empleabilidad..

1.2.
Solicitud de puestos de trabajo ante las Agencias de Colocación

(Ley 14/1994) • (R. D. 1796/2010) • (R. D. LG. 2/2015) • (R. D. LG. 3/2015), derogado por la Ley 3/2023 salvo arts. 15 al 18) • (Ley 3/2023)

La inscripción como demandante de empleo ante una Agencia de Colocación no obliga a inscribirse en la Oficina de Empleo, excepto para personas solicitantes o perceptoras de prestaciones y subsidios por desempleo, quienes deberán inscribirse y mantener la inscripción como demandantes en su Oficina de Empleo.

No obstante, a efectos de la intermediación que realicen los Servicios Públicos de Empleo y, en su caso, las entidades colaboradoras de los mismos y de la ejecución de los programas y medidas de políticas activas de empleo, tendrán exclusivamente la consideración de personas demandantes de empleo aquellas que se inscriban como tales en dichos Servicios Públicos de Empleo.

Estas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de raza, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, condición social y lengua dentro del Estado.

Podrán tener o no ánimo de lucro, pero siempre deberán garantizar la gratuidad por la prestación de sus servicios a las personas trabajadoras, tanto en la intermediación laboral como en otras actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo. Asimismo, cuando la intermediación laboral de las agencias de colocación se desarrolle en el ámbito de colaboración con los Servicios Públicos de Empleo, también se realizará de forma gratuita para las empresas.

Las personas que se inscriban como demandantes de empleo en las oficinas de empleo tendrán derecho a ser informadas sobre las agencias de colocación que operan en su territorio (ver capítulo 3.3. sobre regulación de las Agencias de Colocación).

De igual manera, las Empresas de Trabajo Temporal también podrán actuar como Agencias de Colocación (cuando cumplan con los requisitos establecidos en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo y su normativa de desarrollo).

Cuando las Empresas de Trabajo Temporal actúen como Agencias de Colocación tienen la obligación de garantizar a las personas trabajadoras la gratuidad por la prestación de servicios (ver capítulo 4.1. sobre regulación de las Empresas de Trabajo Temporal).

1.3.
Búsqueda de puesto de trabajo en países de la Unión Europea, en el Espacio Económico Europeo o en la Confederación Suiza

(Acuerdo libre Circulación Suiza DOCE 30-IV-2002) • (Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea) • (Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, sobre la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión) • (Reglamento UE 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril

de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos UE n.º 492/2011 y UE 1296/2013)
- (R. D. 207/2019)

• ¿Qué son los Servicios Europeos de Empleo?

Los ciudadanos de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo y de la Confederación Suiza tienen derecho a la libre circulación por estos territorios (ver capítulo 36.21 sobre la libre circulación de los trabajadores de la UE, del EEE y de la Confederación Suiza). Con este motivo se creó en 1993 la Red de Servicios Europeos de Empleo (EURES) que facilita información e intermediación de las ofertas de empleo en estos países.

Esta Red cuenta con un portal europeo, que incorpora una base de datos con ofertas de empleo en estos países, la posibilidad de crear CV on-line y con información de carácter general sobre mercado de trabajo y condiciones de vida y trabajo en los países miembros (https://ec.europa.eu/eures/).

Además del pasaporte de competencias en Hostelería y Turismo, el solicitante de empleo puede importar o crear su CV en formato Europass, en el cual puede buscar las ocupaciones que mejor se correspondan con su experiencia laboral así como las competencias asociadas a su perfil según ESCO, la Clasificación Europea de Capacidades/Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones.

Para más información ver capítulo 3.2. sobre los servicios prestados por la Red EURES.

• ¿Dónde se pueden solicitar sus servicios?

Se pueden solicitar en las Oficinas de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

La información general puede ser consultada en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal.

2. Servicios y ayudas a los demandantes de empleo

2.1. Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024

• (R. D. 1069/2021) • (Ley 3/2023)

La Estrategia Española de Activación para el Empleo (en adelante, e indistintamente, Estrategia Española de Activación para el Empleo o EEAE), regulada en el artículo 12 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, tiene como finalidad determinar cómo debe ser la política de activación del Sistema Nacional de Empleo (en adelante, e indistintamente, Sistema Nacional de Empleo o SNE) de los próximos cuatro años, con el objeto de coordinar los esfuerzos que realizan los distintos agentes del Sistema Nacional de Empleo para mejorar su eficacia y eficiencia en la consecución de unos objetivos comunes para las políticas de activación.

Asimismo, determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas activas y formación en el trabajo en el ámbito laboral, los principios, los objetivos comunes, los instrumentos a utilizar, la planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar y los recursos financieros con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones. Por ello, se configura también como el marco de planificación, ejecución, evaluación y financiación para las políticas activas del mercado de trabajo.

Finalizado el período de vigencia de la anterior Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, regulada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, se hace necesario elaborar la correspondiente Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo (en adelante, e indistintamente, Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo o EEAAE) para el periodo 2021-2024, regulada por el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, establece, como documento programático básico, el nuevo marco general de políticas activas de empleo y de intermediación laboral a desplegar de forma conjunta por el Estado y las Comunidades Autónomas.

De igual modo, la EEAAE 2021-2024 es un instrumento fundamental para desarrollar el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante, e indistintamente, Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia o PRTR) y afrontar, en línea con lo contemplado en la Agenda 2030 en su objetivo 8.º « promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos», los retos de la reducción del desempleo, especialmente el que afecta a los colectivos más vulnerables, y la creación de empleo estable y de calidad, por lo que supone una oportunidad clave para realizar un impulso sin precedentes y una reforma en profundidad del modelo de las políticas activas de empleo en el conjunto del SNE, su aprobación contribuye también a dar cumplimiento al hito CID N.º 334, dentro de la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo», incluida en el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», encuadrado en el área política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo». Además, incorpora objetivos y medidas alineados con la reformas e inversiones incluidas en el Componente 19 «Plan Nacional de Competencias Digitales» y el Componente 11 «Modernización de las Administraciones Públicas», del citado PRTR, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021 y de conformidad con lo establecido por la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del plan de re-

cuperación y resiliencia de España (Council Implementing Decision-CID) de 13 de julio de 2021.

Por otra parte, hay que resaltar que esta EEAAE 2021-2024 cumple de forma efectiva tanto con los compromisos derivados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que conforman la citada Agenda 2030, como del Acuerdo del Consejo Europeo y de las Recomendaciones realizadas por la propia Comisión Europea en el marco del Semestre Europeo; se incardina dentro del conjunto de inversiones y reformas (recogidas en su Capítulo V las reformas normativas necesarias en materia de políticas activas de empleo, así como su conexión con otras reformas que coadyuvan el proceso de transformación productiva) del NextGenerationEU y el Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia. Asimismo; está alineada con el marco normativo vigente y con los objetivos de la Ley 3/2023, de empleo, el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del SNE, el Plan de Garantía Juvenil Plus (GJ+) 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes y la Agenda 2050; además de tener en cuenta la perspectiva de género en todas las dimensiones.

La EEAAE 2021-2024 ha sido elaborada en el marco del Diálogo Social, con la participación de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, bajo la dirección e impulso del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y con el acuerdo unánime alcanzado en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales celebrada el 28 de abril de 2021. En ella, desde una perspectiva global y estratégica para el impulso de las políticas activas de empleo, se establecen cinco objetivos estratégicos y complementarios como son, el enfoque centrado en las personas y en las empresas, la coherencia con la transformación productiva, la orientación hacia resultados, la mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo y la gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

Estos cinco objetivos estratégicos incluyen, a su vez, quince objetivos específicos que se concretan a través de la implantación progresiva de veintisiete medidas correctoras o innovadoras a desarrollar durante el periodo de vigencia, 2021-2024, de esta Estrategia.

Hay que destacar también que esta Estrategia 2021-2024 garantiza entre otros los principios de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en la atención a los beneficiarios, cohesión social, complementariedad entre la unidad de mercado y la diversidad territorial, y la eficacia y eficiencia en la utilización de fondos públicos; supone un nuevo diseño de las políticas activas de empleo determinado por su carácter personalizado y transversal; pone en el centro de atención la necesidad de desarrollar y mejorar nuevas herramientas, infraestructuras o sistemas de información, de forma que la utilización de medios comunes, el intercambio de experiencias y buenas prácticas y el aprendizaje mutuo constituyan los mejores vectores para la modernización del Sistema Nacional de Empleo; concibe la evaluación como un eje vertebrador, a través de un modelo integrado de seguimiento y evaluación orientado hacia resultados, transparente y accesible, que pueda facilitar la medición del impacto y de los resultados de las políticas activas de empleo en las personas y en las empresas.

2.2.
Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo

(R. D. 1796/2010) • (Ley 30/2015) • (R. D. 694/2017) • (O. ESS/381/2018) • (R. D. 818/2021) • (R. D. 1069/2021) • (Resolución 29-V-2023) • (O. TES/630/2023) • (Ley 3/2023) • (R.D. 438/2024) • (R. D. 438/2024)

Los Servicios Públicos de Empleo (en adelante, e indistintamente, Servicios Públicos de Empleo o SPE) prestan servicios a las personas demandantes, tanto desempleadas como ocupadas, y a las empresas independientemente de su forma jurídica. La Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo (en adelante, e indistintamente, Sistema Nacional de Empleo o SNE) recoge los servicios cuya prestación debe ser garantizada en todo el territorio nacional y por todos los Servicios Públicos de Empleo.

Las personas usuarias, ocupadas o desempleadas, y empleadores de los Servicios Públicos de Empleo tendrán derecho a recibir los servicios de la Cartera Común y los servicios complementarios que se establezcan en cada ámbito territorial, mediante una atención personalizada y adaptada a sus expectativas y necesidades, sobre la base de su perfil, y de acuerdo con los requisitos de acceso recogidos en los protocolos específicos definidos para cada actividad de los servicios de la Cartera Común de Servicios.

En el caso de las personas desempleadas, esta atención personalizada se articulará a través de un itinerario personalizado para el empleo. Este itinerario se configura como un derecho para las personas desempleadas y una obligación para los Servicios Públicos de Empleo. Como tal, conllevará el cumplimiento del compromiso de participación activa en los servicios que incluya, quedando recogido en el acuerdo personal de empleo. En el caso de perceptores de prestaciones por desempleo, conllevará el cumplimiento de las obligaciones del compromiso de actividad.

• Características de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo

La Cartera Común de Servicios (en adelante, e indistintamente, Cartera Común de Servicios o CCS) del Sistema Nacional de Empleo tiene por objeto regular los servicios garantizados previstos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y los demás que pudieran prestarse en todo el territorio del Estado y por todos los servicios públicos de empleo, bien directamente, a través de sus propios medios, bien a través de aquellas entidades, públicas o privadas, sin ánimo o con ánimo de lucro, colaboradoras en el marco de la política de empleo, junto con los principios y requisitos mínimos a los que deben ajustarse los servicios que conforman la Cartera, con el fin de asegurar el cumplimiento de sus funciones y garantizar condiciones de calidad e igualdad en la atención a las personas demandantes de servicios de empleo y a las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los servicios públicos de empleo en el conjunto del territorio nacional, así como los requisitos y procedimientos necesarios para el adecuado seguimiento de la prestación de los servicios de la Cartera por los servicios públicos de empleo y para su evaluación.

Así, la prestación de servicios garantizados del Sistema Nacional de Empleo, en línea con los principios de actuación y objetivos establecidos en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo vigente, se regirán por los siguientes principios: Igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo y desarrollo profesional; Gratuidad en el acceso a los servicios prestados por los servicios públicos de empleo de manera directa o través de entidades colaboradoras; Transparencia en la información sobre el funcionamiento del mercado de trabajo; Atención personalizada a las personas, empresas y entidades usuarias proporcionándoles los servicios de la cartera de forma integral y adecuada a sus necesidades específicas; Incorporación del enfoque de género en la atención personalizada, en la comunicación inclusiva, en la prestación de los servicios y en el despliegue de las actuaciones de empleo a las personas usuarias de los servicios de empleo; Eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios de empleo, básicos y complementarios, a las personas, empresas y entidades usuarias; Adecuación a las características del territorio; Trazabilidad de las actividades, desde el inicio de su ejecución hasta la evaluación de su impacto; Orientación a resultados; Calidad técnica y de gestión en la prestación de los servicios; Portabilidad e interoperabilidad de servicios y datos dentro y fuera del Sistema Nacional de Empleo; Activación para el empleo, mediante el refuerzo de la coordinación entre las políticas activas y la protección frente a desempleo; Gestión por competencias profesionales y Accesibilidad de todos los servicios prestados por los servicios públicos de empleo.

El acceso a determinados servicios de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo requerirá la inscripción de las personas, desempleadas y ocupadas, como demandante de empleo y/o servicios.

• Contenido de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo

Los servicios garantizados y aquellos otros incluidos en la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo se agrupan en: 1) Servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva; 2) Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas; 3) Servicios de formación en el trabajo; 4) Servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

1. **Los servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva** tienen por objeto proporcionar, de manera integral, la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento, y el acompañamiento en las transiciones laborales a las personas demandantes de servicios de empleo, bien desde la educación al mundo laboral o entre las diversas situaciones de empleo y desempleo que pueden darse a lo largo de la vida laboral, con la finalidad de ayudarles a mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación u orientarles hacia el autoempleo. Asimismo, y a partir del diagnóstico de sus necesidades, la orientación podrá dar lugar a la prestación de otros servicios especializados de la cartera.

   Estos servicios, accesibles a todas las personas usuarias de los servicios de empleo, se prestarán de forma gratuita, personalizada, integral e inclusiva, adaptándose a las diferentes necesidades específicas de casa persona usuaria y podrán realizarse de manera presencial y no presencial, así como de forma individual o grupal y con el soporte de herramientas digitales, así como de los ajustes y apoyos que sean precisos en caso de discapacidad.

   Serán desarrollados por los servicios públicos de empleo en el marco de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, podrán prestarse a través de la colaboración público-privada, y comprenderán los siguientes servicios garantizados:

   1.a) Elaboración de un perfil individualizado: el Servicio Público de Empleo competente elaborará un perfil individualizado de la persona usuaria que permita su evaluación, con el apoyo, entre otros elementos, de evidencias estadísticas, para la mejora de su empleabilidad, y que facilite el ulterior diseño bien de un itinerario personalizado formativo que contemple todas las opciones de los diferentes sistemas de formación, bien de un proceso de búsqueda activa de empleo o de un emprendimiento adecuado, y se tendrá en cuenta el sistema mixto de perfilado previsto en el artículo 36 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, sustentado en el uso de herramientas tecnológicas de apoyo a la toma de decisiones basadas en el análisis de datos, en las evidencias estadísticas y en el análisis del mercado de trabajo, que siempre podrán ser revisadas o modificadas por el personal responsable de la tutorización y seguimiento individualizado de cada persona demandante de servicios.

   Se realizará mediante el diagnóstico de la situación de partida de la persona usuaria, que comprenderá una atención personalizada, para identificar sus habilidades, competencias, formación y experiencia profesional, así como su edad o pertenencia a colectivos prioritarios, sus intereses, su situación familiar, ámbito territorial, tiempo y motivos de desempleo, percepción de prestaciones o ayudas económicas a la activación y cualquier otra variable personal o social que pueda ser relevante, en función de sus necesidades y expectativas. Asimismo, en el citado diagnóstico se tendrán en cuenta las situaciones de interseccionalidad.

   El diagnóstico resumirá la valoración realizada, destacando los factores personales y profesionales que posicionan favorablemente a la persona usuaria en la consecución de su objetivo profesional, así como sus principales obstáculos de acceso al empleo o de consecución de aquel, incluidas las posibles desigualdades que

pudiera sufrir por razón de género, pertenencia a colectivos de atención prioritaria u otro condicionante sociocultural.
Las personas demandantes de los servicios de empleo dispondrán de su evaluación derivada de su perfil individualizado en el plazo de tres meses desde la solicitud del servicio de orientación, que podrá ampliarse en un mes cuando existan razones excepcionales sobrevenidas como consecuencia de la estacionalidad.
Finalizará con la identificación del perfil de la persona atendida y la valoración de su empleabilidad. Esta valoración considerará, en su caso, la pertenencia a colectivos con mayores dificultades para acceder al empleo, pudiendo mostrar una medida de la intensidad de esas dificultades.

1.b) Tutorización individual, asesoramiento continuado y atención personalizada: los servicios públicos de empleo prestarán un servicio de tutorización individual, asesoramiento continuado y atención personalizada, presencial y no presencial, durante las transiciones laborales, bien entre el sistema de educación y el empleo o entre situaciones de empleo y desempleo. Esta tutorización estará libre de sesgos y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad y discapacidad, orientación sexual, identidad sexual o de género, lengua y origen nacional o étnico, y prestará atención a las necesidades específicas de las distintas etapas vitales, en particular aquellas que producen mayor alejamiento del mercado laboral, como la maternidad y el cuidado de personas menores o mayores o las causadas por la situación socio sanitaria de las personas y/o de los tratamientos prescritos a las mismas.
La tutorización permitirá identificar a la persona profesional que acompañará a la persona demandante de empleo, en la recepción de servicios que en mayor medida fomenten su empleabilidad. La persona tutora ofrecerá un servicio integral a la persona demandante de empleo, a fin de facilitarle la información y asesoramiento necesarios para la definición de su currículo, el manejo de medios, técnicas y herramientas accesibles para la búsqueda activa de empleo, la situación del mercado, las necesidades de los sectores productivos, la oferta formativa y cuantas funciones de apoyo individual y personalizado sean precisas. Realizará, asimismo, un seguimiento individual y personalizado de las actuaciones que la persona usuaria vaya llevando a cabo en ejecución de su itinerario y que determinarán, en su caso, su revisión.
Este asesoramiento técnico continuado contendrá uno o varios de los siguientes servicios:

1.b1) Asesoramiento técnico sobre situación del mercado de trabajo, perfiles profesionales que requieren las empresas, programas o actuaciones de políticas activas de empleo y servicios del Sistema Nacional de Empleo. Consiste en la comunicación sobre los datos o circunstancias relativas al mercado de trabajo y los programas o actuaciones de políticas activas de empleo que puedan resultar de utilidad para incrementar las oportunidades de empleo o de mantenimiento del empleo y la promoción profesional de la persona tutorizada, incluida la información acerca de los servicios de empleo garantizados y los métodos de acceso a los mismos. Este servicio incluirá la información relativa al ámbito expreso de búsqueda de empleo de la persona interesada, pudiendo abarcar el marco del empleo público o privado, así como el geográfico, tanto del municipio o de la comunidad autónoma de residencia, de otras comunidades autónomas, del ámbito estatal, como las oportunidades de empleo en Europa a través de la Red EURES y las ayudas a la movilidad para ciudadanas y ciudadanos europeos.

1.b2) Asesoramiento técnico sobre la oferta formativa de los sistemas de formación existentes, programas de activación para el

empleo ajustados a sus necesidades y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia u otras vías formales o informales de formación. Comprende las actuaciones de asesoramiento especializado, a la persona orientada sobre los requerimientos formativos, del mercado laboral, para el desempeño de la ocupación, u ocupaciones relacionadas entre sí, que constituye su objetivo profesional y la aportación de instrumentos de análisis de la evolución de esos requisitos formativos que permitan el continuo autodiagnóstico de posibles brechas, presentes o futuras, entre las competencias adquiridas y las comúnmente requeridas por las personas empleadoras, para posibilitar su adecuada cualificación o recualificación.

Este servicio incluirá la provisión de información sobre la formación específica disponible en cualquiera de los sistemas, en el momento del asesoramiento, que incluyan acciones formativas cuya superación permita la adquisición efectiva, o el incremento sensible, de competencias que redunden en una mayor capacidad de inserción o de mantenimiento del empleo y la promoción profesional de la persona asesorada. La información suministrada será aquella que, en función del perfil de la persona demandante de empleo, mejor atienda, tanto a completar las lagunas competenciales detectadas en el proceso de diagnóstico, como a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo y, de ser adecuado, tendrá como base la posibilidad de realizar itinerarios formativos accesibles, progresivos, acumulables y adaptados a sus necesidades y a las del mercado laboral.

1.b3) Asesoramiento en la aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo, incluirá la provisión de información y el entrenamiento en el manejo básico de medios, técnicas y herramientas accesibles para la búsqueda de empleo por cuenta ajena adaptados al perfil profesional de la persona asesorada, incluyendo el acceso a los medios de autoevaluación de competencias profesionales, detección de posibles lagunas curriculares, así como las fórmulas de acceso a los medios y servicios para su cobertura. Contendrá información sobre el uso de medios telemáticos para la búsqueda de empleo y el uso de redes sociales.

La información suministrada contemplará los medios y técnicas de búsqueda y acceso a la oferta de empleo privada y las convocatorias, bolsas y programas de empleo públicos. En su caso, podrá incluir información básica sobre autoempleo y emprendimiento colectivo o la derivación a un servicio especializado de asesoramiento en la materia.

1.b4) Asesoramiento y apoyo técnico para la definición del currículo, que reflejará el perfil de la persona asesorada en términos de competencias, y comprenderá la provisión de información y entrenamiento en el manejo básico de medios, técnicas y herramientas accesibles para la elaboración del historial profesional sobre el que construir cada uno de los currículos con los que concurrir a cada oferta concreta, así como las técnicas de adaptación de las competencias a los requerimientos de la oferta de empleo.

1.b5) Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, que comprenderá la provisión de información y entrenamiento en el manejo básico de medios, técnicas y herramientas accesibles para la elaboración del historial profesional sobre el que construir cada uno de los currículos con los que concurrir a cada oferta concreta, así como las técnicas de adaptación de las competencias a los requerimientos de la oferta de empleo.

1.c) Itinerario o plan de actuación. Los servicios públicos de empleo diseñarán un itinerario o plan personalizado, que se apoyará en el catálogo de instrumentos de empleabilidad, conforme al artículo 37 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, adecuado al perfil de la persona demandante de los servicios de empleo, que detallará las principales actividades propuestas con objeto de mejorar la empleabilidad de la persona usuaria, e incluirá información específica sobre la formación específica disponible en los distintos sistemas de formación teniendo en cuenta las necesidades del sistema productivo, el empleo local y los sectores emergentes o estratégicos o, en su caso, iniciativas de emprendimiento, autoempleo y economía social, así como sus necesidades de conciliación corresponsable de la vida familiar y laboral.

Tendrá por objeto el desarrollo planificado de las acciones a emprender y servicios a recibir que, en función del diagnóstico inicial, conducen a la consecución de los objetivos profesionales de la persona usuaria del servicio y que se compromete a realizar. Requerirá el acompañamiento del tutor o tutora de empleo para las personas demandantes de servicios de empleo que han sido perfiladas, ya sea puntual o continuado en el tiempo, mediante la aportación de información sistematizada y relevante que permita a la persona asesorada alcanzar un mayor conocimiento sobre sus capacidades e intereses y definir y alcanzar con más seguridad sus objetivos.

El itinerario o plan personalizado de actuación se elaborará por el servicio de empleo, con la colaboración de la persona usuaria para facilitar su acceso al empleo, exigirá la formalización de un acuerdo de actividad suscrito entre el servicio público de empleo y la persona usuaria y prestará especial atención a la eliminación de sesgos y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad sexual o de género, lengua y origen nacional o étnico. Su elaboración, al menos, deberá incorporar:

a) La identificación de un itinerario formativo, que contendrá las acciones de formación que resulten adecuadas para la mejora de competencias y cualificación profesional de la persona usuaria o, en su caso, para su formación continuada y actualización permanente para adaptarse a las necesidades de transformación productiva o a los cambios paulatinos en la forma de trabajo y a las exigencias de nuevas competencias, teniendo en cuenta la formación específica disponible en cualquiera de los sistemas.
b) La identificación de alternativas laborales o de emprendimiento a las que puede acceder la persona demandante de servicios de acuerdo con su perfil profesional, las necesidades específicas de las distintas etapas vitales y las necesidades del sistema productivo.
c) La identificación de las actuaciones de búsqueda activa de empleo que, de acuerdo con su perfil y sus necesidades de conciliación corresponsable, la persona usuaria quedará comprometida a realizar.

La temporalidad e intensidad del itinerario se establecerán de acuerdo con las necesidades y objetivos previamente identificados durante el diagnóstico de empleabilidad y los servicios recomendados y acordados.

Las personas demandantes de los servicios de empleo tienen derecho a disponer de su itinerario o plan de actuación individualizado, en el plazo máximo de un mes, a contar desde la elaboración de su perfil como persona usuaria y previa petición de esta persona o, en su caso, de la tutora. Las actividades a desarrollar en el plan personalizado se consensuarán con la persona usuaria, siendo requisito imprescindible la formalización del acuerdo de actividad regulado en el capítulo V del RD 438/2024. La realización con éxito

de la acción comprometida por parte de la persona usuaria supone cumplir un hito en su plan personalizado, que lo hace susceptible de modificación en función de la mejora alcanzada en su empleabilidad. Se adaptará a las modificaciones que se produzcan en la empleabilidad de la persona usuaria durante el desarrollo de las actividades y servicios previstos en el itinerario.

En función de las competencias técnico-profesionales, transversales y personales de la persona demandante, así como de los factores socioculturales, geográficos y laborales, el proceso se llevará a cabo en momentos o fases sucesivas, incluyendo una primera fase de acogida e información, una fase de formulación o reformulación de objetivos profesionales y de adecuación de estos objetivos a las medidas y programas de apoyo activo al empleo y una fase de diseño de itinerario o plan personalizado. Se procurará estimular la orientación de objetivos hacia sectores con alto grado de empleabilidad o con cierto grado de diversificación y, en la atención a mujeres, se evitarán las visiones estereotipadas de las ocupaciones, garantizando la visibilidad de las mujeres.

Además, los servicios públicos de empleo promoverán la coordinación y cooperación fuera del Sistema Nacional de Empleo con otras Administraciones y agentes que presten servicios de orientación y asesoramiento para la mejora de la empleabilidad de las personas usuarias.

2. **Los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a personas, empresas y entidades empleadoras** tienen por objeto identificar y gestionar ofertas de empleo, incluyendo las procedentes de terceros países en el marco de los acuerdos que se establezcan en el ámbito nacional o comunitario. Además, podrán localizar y desarrollar nuevas oportunidades de empleo, vinculándolas a las personas usuarias que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias, a fin de facilitar información a las empresas y entidades empleadoras sobre posibles personas candidatas apropiados a sus necesidades, y a las trabajadoras y trabajadores el acceso a la información sobre las ofertas de empleo disponibles y más adecuadas a su perfil.

   Podrán ser usuarias de estos servicios las personas, empresas y demás entidades empleadoras públicas o privadas con capacidad para contratar, independientemente de su forma jurídica. El acceso a la actividad será a instancias de la empresa o del personal técnico del servicio público de empleo. Además, estos servicios facilitarán información sobre las modalidades de contratación, incentivos y requisitos sobre la tramitación de las ayudas.

   Así, cuando se considere adecuado para alcanzar los objetivos, las actividades de estos servicios podrán desarrollarse mediante la colaboración público-pública, atendiendo especialmente a la dimensión local de la política de empleo, o público-privada, que podrá acordarse con entidades privadas, con o sin ánimo de lucro, a través de acuerdos marco de vigencia máxima cuatrienal, entre otras formas de colaboración. Para el desarrollo de cualquiera de los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento, se precisa que la empresa esté dada de alta en el SISPE y en caso de no estarlo, se procederá a su registro.

   Los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas comprenderán los servicios que a continuación se relacionan:

   2.a) Gestión de las ofertas de empleo.
   2.b) Información y asesoramiento a la contratación y las medidas de apoyo a la misma.
   2.c) Prospección y captación de ofertas de empleo.
   2.d) Identificación de las necesidades de las empresas.
   2.e) Información y apoyo sobre procesos de comunicación de las contrataciones.
   2.f) Apoyo en los procesos de recolocación.
   2.g) Información y asesoramiento sobre la difusión de ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red EURES.

2.a) **Gestión de las ofertas de empleo.** Los servicios públicos de empleo gestionarán las ofertas de empleo presentadas ante los mismos y su casación con las personas demandantes de empleo, de acuerdo con su perfil profesional y sus competencias profesionales, en el plazo de ocho días. Asimismo, verificarán el cumplimiento de la obligación de las personas solicitantes y beneficiarias de prestaciones y subsidios por desempleo de aceptar la colocación adecuada, de acuerdo con lo previsto en el artículo 299.1.f) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Este servicio incluirá también la actividad de difusión de información sobre las ofertas de empleo adecuadas y disponibles a través del Portal Único de Empleo o soporte acordado vigente, así como la información a requerimiento, de las ofertas de empleo disponibles.

Podrán ser usuarias de las actividades previstas en este artículo las empresas públicas o privadas, independientemente de su forma jurídica, y las personas autónomas y demás entidades con capacidad para contratar, que ofrezcan puestos de trabajo para su gestión, cualquiera que sea su forma jurídica y el ámbito geográfico de la oferta de empleo.

La persona responsable de la empresa usuaria, describirá en la forma más detallada posible, el número y las características del puesto de trabajo y las funciones a desempeñar, el perfil profesional que deben tener las candidaturas en relación con la ocupación y nivel profesional, las competencias profesionales, experiencia, nivel formativo, titulaciones y otras que considere relevantes, contando para ello con el apoyo de los servicios públicos de empleo, a través de personal cualificado para la gestión de ofertas de empleo, que además será el responsable de garantizar que la oferta de empleo cumple con la legislación vigente. El Servicio Público de Empleo competente no gestionará la oferta, si esta no cumple dicha legislación sin perjuicio de dar traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La empresa podrá también indicar si tiene preferencia por candidaturas de personas con discapacidad u otro tipo de colectivo de atención prioritaria.

Igualmente, la empresa aportará la siguiente información relativa a las condiciones laborales: tipo de contrato, jornada, horario, salario y cualquier otra que se considere de interés para una mejor gestión de la oferta de empleo. Cuando sea necesario, el Servicio Público de Empleo podrá solicitar información adicional en relación con esta gestión.

La empresa y el Servicio Público de Empleo podrán acordar un procedimiento y el grado de intermediación deseado en relación con la publicidad de la oferta de empleo, el número de candidaturas, el envío directo, previo contacto, de las personas candidatas, o de sus currículos, la preselección o selección técnica de personas candidatas y los compromisos recíprocos por ambas partes, especialmente en lo que se refiera a las candidaturas enviadas y al cierre de la oferta de empleo. En este sentido, podrá establecerse un acuerdo de corresponsabilidad con las empresas usuarias del servicio, donde se refleje las obligaciones de estas con los servicios públicos de empleo, en cuanto a las condiciones de uso de este servicio, especialmente en lo relativo a la aportación de información requerida por el Servicio Público de Empleo durante las fases de registro, seguimiento y cierre de dichas ofertas. Se podrá, asimismo, finalizar la gestión de la oferta si la empresa desiste tácitamente de su gestión.

Una vez definidas las características del puesto y funciones a desempeñar, así como el perfil de las personas candidatas y las condiciones laborales, se identificará a la persona de la empresa responsable de la oferta de empleo, a la persona responsable de su gestión y el medio de contacto preferente y los modos de contactar.

Con esta información se procederá al registro de la oferta de empleo en SISPE y después al sondeo y preselección de las personas demandantes de empleo que cumplan con el perfil profesional, realizando esta gestión en función del grado de intermediación acordado con la empresa, que podrá consistir en el envío directo de personas candidatas o de sus currículos, en la preselección por el servicio público de empleo o en la realización de pruebas de selección técnica cuando así lo requiera el puesto de trabajo.

El Servicio Público de Empleo competente realizará el seguimiento de las personas seleccionadas para conocer el resultado de las que han sido contratadas o rechazadas, motivado individualmente, así como las que no se han presentado. Se podrá concluir la oferta si la empresa no devuelve los resultados de dicha gestión.

Concluida la gestión, el Servicio Público de Empleo procederá al cierre de la oferta, ofrecerá al empresario otros servicios de la Cartera y derivará, si procede, a las personas candidatas no seleccionadas o que hayan rechazado dicha oferta, para ofrecerles otras actividades que puedan mejorar su empleabilidad.

2.b) **Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma.** Los servicios públicos de empleo prestarán información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma. Estos servicios comprenderán la asistencia cualificada para las personas, empresas y demás entidades empleadoras en la toma de decisiones para la contratación de personal, con información y difusión acerca de las medidas de políticas activas de empleo, y los instrumentos disponibles de apoyo a la contratación e inserción vigentes en cada momento, así como de las iniciativas de formación en el trabajo para la cualificación y recualificación de las personas trabajadoras.

En particular, los servicios públicos de empleo, previa solicitud, arbitrarán las medidas necesarias con el fin de informar a las personas, empresas y demás entidades empleadoras que lo soliciten sobre las personas trabajadoras desempleadas u ocupadas incluidas en programas o actuaciones específicas que comporten incentivos económicos a las empresas que los contraten.

Podrán ser usuarias de este servicio las empresas públicas o privadas, independientemente de su forma jurídica, y las personas autónomas y demás entidades con capacidad para contratar. El acceso a este servicio podrá ser solicitado a instancias tanto de la persona, empresa o entidad empleadora, como del servicio público de empleo.

La modalidad de la prestación podrá ser presencial, no presencial, a través de medios técnicos o tecnológicos no presenciales dispuestos a tal efecto, y mixta.

Previo al inicio de la gestión, los servicios públicos de empleo recabarán información de la empresa que va a participar en la actividad. En el caso de las personas trabajadoras demandantes de servicios de empleo, obtendrán información relativa a su perfil profesional.

El Servicio Público de Empleo informará a las personas, empresas y entidades usuarias sobre los contratos vigentes en la legislación laboral que mejor se ajusten a sus necesidades, así como sobre los incentivos y medidas de fomento de la contratación existentes, en especial para la contratación de personas que pertenezcan a colectivos de atención prioritaria. También ofrecerá a las empresas, si procede, otras actividades de la Cartera Común de Servicios, especialmente la prospección e identificación de necesidades y la gestión de ofertas de empleo, así como sobre las iniciativas de formación en el trabajo en las que pueden participar. Igualmente informará del procedimiento establecido para la contratación en el exterior en relación con las ocupaciones de difícil cobertura.

Asimismo, informará y asesorará a las empresas de más de cincuenta personas empleadas sobre la cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad, la autorización de excepcionalidad y las medidas alternativas. También realizará la gestión de sensibilización a las empresas acerca de la implantación de planes de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres eliminando en el ámbito laboral toda discriminación posible.

Respecto de las personas demandantes, el Servicio Público de Empleo les ofrecerá, si procede, actividades de la Cartera Común de Servicios que puedan mejorar su posicionamiento en el mercado de trabajo.

2.c) **Prospección y captación de ofertas de empleo,** comprenderá la detección e identificación de ofertas de empleo potenciales y de los perfiles profesionales requeridos, que permitirá una adecuada planificación de la formación que se precisa. Se llevará a cabo entre otros medios, mediante visitas a empresas, a través de la interlocución sistemática con las organizaciones empresariales y sindicales y corporaciones locales así como mediante la elaboración y consulta de estudios y trabajos técnicos.

La captación de ofertas de empleo no gestionadas por los servicios públicos de empleo comprenderá actuaciones de relación estrecha con las empresas empleadoras, en especial con las pequeñas y medianas empresas, a fin de promover que surjan ofertas de empleo, incluidas las que no estén siendo gestionadas por los servicios públicos de empleo.

Podrán ser usuarias de este servicio las empresas públicas o privadas, independientemente de su forma jurídica, y las personas autónomas con capacidad para contratar. El acceso al servicio se realizará a instancias de la empresa o del servicio público de empleo. Previo a su inicio, el Servicio Público de Empleo recabará información de la empresa que va a participar en el mismo. Cuando el servicio se lleve a cabo a instancias del Servicio Público de Empleo, deberá tener en cuenta si la prospección será para puestos de trabajo en general o para personas con dificultades de inserción u otros colectivos.

Deberá obtener información sobre las necesidades reales de la empresa y las dificultades que tiene para cubrir los puestos de trabajo, ayudando a la empresa a conocer sus necesidades potenciales, informando al empresario de la posibilidad de cubrir esas vacantes a través de la casación con demandantes de empleo que se adecuen a sus necesidades o ayudando a la empresa a redefinir el perfil profesional de las personas candidatas en el caso de ofertas de difícil cobertura, acordando previamente el procedimiento y el grado de intermediación deseado. Estas ofertas captadas serán identificadas como tales en el SISPE, procediendo a actuar según lo descrito en la actividad de Gestión de Ofertas de Empleo.

2.d) **Identificación de las necesidades de las empresas.** Los servicios públicos de empleo identificarán las necesidades de las empresas, tanto en lo que se refiere a puestos vacantes, como a perfiles profesionales requeridos que sirvan para el adecuado diseño de las ofertas formativas de todos los sistemas de formación a lo largo de la vida, en función del carácter de dichos perfiles profesionales.

La identificación de las necesidades de las empresas y demás entidades empleadoras, públicas o privadas, de cualquier tamaño y régimen jurídico, se basa en la prospección, captación e identificación de las ofertas de empleo potenciales y de los perfiles profesionales requeridos por la empresa. La identificación se realizará, entre otros, mediante visitas a empresas y contactos con las empresas y entidades empleadoras, por vía presencial, telemática o telefónica o mixta. Tendrá carácter público y abierto y estará a disposición de todas las administraciones responsables de las diversas ofertas de formación a lo largo de la vida. Esta identificación de las necesidades

se realizará en colaboración con el Ministerio de Economía, Comercio y Empresa.

Para disponer de una información adecuada, este servicio mantendrá una interlocución sistemática con las organizaciones empresariales y sindicales, corporaciones locales, colegios profesionales, agencias de desarrollo local, y demás entidades del mercado de trabajo. Además, consultará estudios especializados y trabajos técnicos sobre la situación del mercado de trabajo.

También comprenderá la captación y difusión de ofertas de empleo no gestionadas por los servicios autonómicos, para promover que surjan nuevas ofertas de empleo, dando a conocer directamente a las empresas o a través de sus asesores o gestores, los servicios públicos de empleo. Este servicio garantizado identificará los sectores de actividad económica con mejores perspectivas de empleo, los emergentes, los puestos de trabajo demandados, los perfiles profesionales requeridos y las necesidades de cualificación y recualificación de las personas trabajadoras.

Podrán ser usuarias de este servicio tanto las empresas, independientemente de su forma jurídica, como profesionales que, en el ejercicio de su actividad, realicen comunicaciones y ostenten la representación de empresas en cuyo nombre actúan.

El acceso al servicio se realizará a instancia de la empresa o del servicio público de empleo correspondiente. La información recabada permitirá conocer las dificultades que tienen las empresas para la cobertura de sus puestos de trabajo actuales y anticipar la detección de necesidades latentes o futuras, en particular las derivadas del relevo generacional, las transiciones hacia el envejecimiento activo y las transiciones digital y de la sostenibilidad. Los servicios públicos de empleo ofrecerán así información y/o asesoramiento para la cobertura de vacantes, incluyendo las de difícil cobertura, facilitando el contacto con las personas trabajadoras más adecuadas a los perfiles requeridos, acordando previamente el procedimiento y grado de intermediación deseado. Además, esta información facilitará la planificación de la formación necesaria para dar cobertura a las necesidades de las personas trabajadoras. Estas ofertas captadas se identificarán como tales en el SISPE, actuando según lo descrito en el artículo 16 del citado RD 438/2024, respecto de la gestión de ofertas de empleo.

2.e) **Información y apoyo sobre los procesos de comunicación de las contrataciones.** Los servicios públicos de empleo proporcionarán información y apoyo sobre los procesos de comunicación de las contrataciones y los trámites legales complementarios, que comprenderá todas las actuaciones para facilitar a las empresas la comunicación de la contratación laboral y sus trámites legales complementarios. Podrán ser usuarias de este servicio tanto las empresas, independientemente de su forma jurídica, como profesionales que, en el ejercicio de su actividad, realicen comunicaciones y ostenten la representación de empresas en cuyo nombre actúan. El acceso a la actividad se realizará a instancia de la empresa o del Servicio Público de Empleo correspondiente.

El Servicio Público de Empleo informará a las empresas de la obligación de comunicar el contenido de la contratación laboral ante los servicios públicos de empleo, pudiendo realizarse esta comunicación, con carácter general, a través de medios telemáticos. Para realizar comunicaciones telemáticas de la contratación, la empresa deberá solicitar una autorización ante el Servicio Público de Empleo.

2.f) **Apoyo a los procesos de recolocación.** Los servicios públicos de empleo apoyarán en los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente. El citado apoyo comprenderá el diseño y la ejecución de los planes de recolocación cuya ejecución corresponda a los servicios públicos de empleo, de acuerdo con la legislación

vigente, o el apoyo a los procesos de recolocación que se acuerde oportunamente. Este servicio está destinado a la reinserción laboral de las personas trabajadoras afectadas por procesos de reestructuración empresarial, según lo establecido en el artículo 44 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero. Podrán ser usuarias de este servicio: las empresas públicas o privadas, independientemente de su forma jurídica, en procesos de reestructuración. El acceso a la actividad se realizará a instancias de la empresa o del Servicio Público de Empleo, y las personas trabajadoras afectadas por el proceso de reestructuración de su empresa. El desarrollo de este servicio comprende actuaciones con la empresa y actuaciones con las personas trabajadoras afectadas.

Conjuntamente con la empresa, el personal técnico cualificado del Servicio Público de Empleo elaborará un plan de recolocación, que recogerá el número y la identificación de las personas a las que va dirigido.

El plan dirigido a las personas trabajadoras deberá contener, en su caso, medidas: de orientación para el empleo para realizar un diagnóstico individualizado y definir el perfil de las personas trabajadoras afectadas, de formación para mejorar sus competencias profesionales o adquirir otras nuevas en los sistemas de formación existentes, de atención personalizada para el asesoramiento de técnicas de búsqueda de empleo, y, de intermediación laboral. Asimismo, se elaborará un itinerario individual y personalizado de empleo, del que se hará un seguimiento por parte de la persona tutora responsable.

Conjuntamente con la empresa, el personal técnico cualificado del Servicio Público de Empleo elaborará un plan de recolocación, que recogerá el número y la identificación de las personas a las que va dirigido. El plan dirigido a las personas trabajadoras deberá contener, en su caso, medidas: de orientación para el empleo para realizar un diagnóstico individualizado y definir el perfil de las personas trabajadoras afectadas, de formación para mejorar sus competencias profesionales o adquirir otras nuevas en los sistemas de formación existentes, de atención personalizada para el asesoramiento de técnicas de búsqueda de empleo, y, de intermediación laboral. Asimismo, se elaborará un itinerario individual y personalizado de empleo, del que se hará un seguimiento por parte de la persona tutora responsable.

2.g) **Información y asesoramiento sobre ofertas en el ámbito de la Unión Europea.** Los servicios públicos de empleo proporcionarán información y asesoramiento a través de la Red EURES sobre las posibilidades de difusión de ofertas para su posible gestión en el ámbito de la Unión Europea, o en el de terceros países con los que se hayan establecido acuerdos de cooperación. Este servicio será prestado por los miembros y socios de la Red EURES España, que a su vez forma parte de la red de cooperación entre servicios de empleo europeos EURES. Las empresas, instituciones, entidades, centros formativos, universidades, asociaciones profesionales o agencias de colocación, podrán ser ofertantes de empleo o solicitantes de servicios garantizados de información y asesoramiento. Con el objeto de facilitar la atracción de talento desde otros países y el aprovechamiento de las oportunidades que ofrece la libre circulación de trabajadoras y trabajadores comunitarios, se garantizará el acceso, de las entidades empleadoras españolas como y de las personas demandantes de empleo a todos los servicios propios de la Red EURES España, regulados y descritos en su propio reglamento y desarrollos posteriores.

Los servicios públicos de empleo garantizarán a las personas el acceso a la información, asesoramiento y apoyo al acceso al empleo dentro de la Unión Europea, así como a la información relevante sobre las condiciones de trabajo y vida en los diferentes países de la Red

EURES, para aprovechar las oportunidades que ofrece el derecho de libre circulación de personas trabajadoras en la Unión Europea. Este servicio incluirá la difusión de ofertas de trabajo de empresas y entidades empleadoras españoles en Europa, a través de los sistemas informáticos de la Red EURES, así como la posibilidad de poner en marcha proyectos de movilidad circular en el ámbito europeo, procesos de intermediación y selección de personas candidatas con perfiles adecuados, gestión de programas de ayudas y apoyo financiero a la movilidad laboral, derivación de las empresas a los procesos de selección sectoriales, regionales, nacionales y ferias de empleo, información a personas demandantes de empleo sobre particularidades de los sectores económicos, requerimientos legales o culturales, así como otros aspectos ligados a la movilidad internacional.

3. **Los servicios de formación en el trabajo** tienen por finalidad promover la adquisición efectiva o el incremento sensible de competencias complementarias no incluidas en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias profesionales, que redunden en una mayor capacidad de inserción laboral o mejora de empleo, teniendo en cuenta el perfil individualizado de la persona demandante de los servicios de empleo. La formación impartida, cuya oferta no podrá solaparse con la del sistema de formación profesional, colmará las lagunas detectadas en el proceso de diagnóstico de la persona demandante de los servicios de empleo y atenderá a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo, con recurso a los servicios más eficaces en función del perfil individualizado.
   En la prestación de estos servicios será fundamental la coordinación con los servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva, para el asesoramiento y gestión de las competencias de los perfiles profesionales acordes con los requerimientos del mercado laboral y del sistema productivo, así como con otros servicios competentes en materia de orientación. Deberá prestarse con un enfoque comprensible para los actores implicados, de anticipación a las necesidades de los sectores productivos y en base a itinerarios de formación que incidan en el desarrollo profesional y personal de las personas y contribuyan a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
   Asimismo, la prestación de estos servicios requerirá mecanismos de detección permanente de las necesidades formativas de las empresas que configuran el tejido productivo, de tal forma que sea posible determinar el grado de ajuste entre las demandas del mercado laboral y las de las personas trabajadoras, así como el desarrollo de una oferta de formación en el trabajo adecuada y de calidad, el mantenimiento de sistemas de información integrados, que permitan actualizar el Registro Estatal de Entidades de Formación en el Trabajo, el Catálogo de Especialidades Formativas, un mapa de la programación formativa disponible en cada momento y del expediente laboral personalizado, así como los resultados de la gestión de la formación en el trabajo en el marco del SISPE.
   Los servicios garantizados de formación en el trabajo incluirán:
   3.a) Formación en el trabajo acorde a las necesidades de las personas, empresas y entidades usuarias.
   3.b) Inscripción de centros y entidades de formación en el trabajo.
   3.c) Control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación en el trabajo.
   3.d) Otros servicios de formación en el trabajo.
   El Catálogo de Especialidades Formativas recogerá todas las ofertas formativas de la formación en el trabajo, sin que las mismas puedan estar asociadas a cualificaciones profesionales ni duplicadas con las contempladas en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional del sistema de formación profesional.
   La formación en el trabajo a que hacen referencia estos servicios se rige por lo establecido en el artículo 33 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero y demás normativa de aplicación, de acuerdo con la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

3.a) **Formación en el trabajo acorde a las necesidades de las personas, empresas y entidades usuarias,** contemplada en el Catálogo de Especialidades Formativas en los términos establecidos, comprenderá las iniciativas que responden con eficacia al ejercicio del derecho a la formación y a las necesidades de adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias profesionales de las personas trabajadoras, así como a la mejora de la competitividad de las empresas. Cuando estas necesidades sean objeto de desarrollo por otras acciones formativas no dependientes de la formación en el trabajo, los servicios de empleo se coordinarán para la derivación de la persona usuaria a la oferta más idónea.

En todo caso, entre las iniciativas de formación en el trabajo se incluirán las siguientes: la formación programada por las empresas para sus trabajadoras y trabajadores, la oferta formativa no vinculada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales de las administraciones competentes para personas trabajadoras ocupadas, constituida por los programas de formación sectoriales y los programas de formación transversales, la oferta formativa no vinculada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales de las administraciones competentes para personas trabajadoras desempleadas, que incluye los programas de formación dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los servicios públicos de empleo, ajenas y complementarias al sistema de formación profesional o universitario, los programas específicos de formación y los programas formativos con compromisos de contratación, así como otras iniciativas de formación relativas a los permisos individuales de formación, a la formación en alternancia con el empleo a través de programas públicos mixtos de empleo y formación y del contrato formativo y a la formación del personal público, en el marco competencial de la formación en el trabajo.

Asimismo, se considerarán iniciativas de formación en el trabajo las relativas a la formación de las personas en situación de privación de libertad y a la formación de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, cuando estas se refieren a ofertas formativas contempladas en el Catálogo de Especialidades Formativas de la formación en el trabajo, previa suscripción de los correspondientes convenios entre las instituciones públicas competentes, así como otras iniciativas de formación en el trabajo.

Las iniciativas de formación en el trabajo podrán dirigirse a las personas trabajadoras autónomas y de la economía social, a las personas trabajadoras de pymes y microempresas y a las personas trabajadoras ocupadas que respondan a necesidades estratégicas vinculadas a cambios de modelos productivos más sostenibles, reconversión o reestructuración de sectores, nuevos perfiles profesionales, situaciones de crisis, transformaciones tecnológicas u otro tipo de necesidades sociales o económicas que se detecten en el marco de la planificación estratégica, prospección y detección de necesidades formativas, sin solapamientos con las necesidades cubiertas e incorporadas en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales y el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.

La programación deberá prever una formación en el trabajo adecuada, para facilitar a las personas usuarias la adquisición de competencias profesionales en función del perfil individualizado, de las necesidades de formación identificadas y de la cobertura de las competencias profesionales y de las competencias transversales para el empleo, sin perjuicio de las competencias atribuidas en esta materia a otros sistemas de formación.

Las ofertas de formación se desarrollarán en los términos previstos para las especialidades formativas en la normativa reguladora de la formación en el trabajo. En su caso, el proceso de selección de las

personas participantes en las ofertas formativas programadas, tanto del ámbito autonómico como estatal, los servicios públicos de empleo colaborarán con las entidades de formación facilitando una propuesta de personas preseleccionadas cuyo perfil individualizado se corresponda con la formación propuesta y que reúnan los requisitos de acceso a la formación y se ajusten a los criterios de prioridad establecidos.

El acceso a este servicio requiere que tanto las personas como las empresas y demás entidades empleadoras, cumplan con los requisitos establecidos en la normativa de aplicación en función del tipo de iniciativa y tipología de programa formativo en el trabajo.

Previamente a la programación e impartición de la formación ofertada por las Administraciones públicas, será necesario tener en cuenta los resultados de la detección de necesidades formativas de las empresas, los sectores productivos y las personas, elaborando los instrumentos necesarios para su planificación, gestión y seguimiento.

La formación en el trabajo podrá impartirse mediante las modalidades presencial, incluida el aula virtual, teleformación o mediante el uso combinado de ambas. Se entenderá por formación impartida mediante el aula virtual aquella en la que el proceso de aprendizaje garantice, utilizando medios tecnológicos de carácter síncrono, una comunicación concurrente, directa, bidireccional y en tiempo real entre la persona formadora y las personas participantes en la acción formativa. El aula virtual, considerada en todo caso como formación presencial, podrá emplearse para desarrollar el proceso formativo en la impartición de la totalidad de la especialidad formativa, pero no será de aplicación para impartir aquellos contenidos o especialidades formativas que requieran la utilización de espacios, instalaciones y/o equipamiento para la adquisición o evaluación de destrezas prácticas que precisen la presencia física del alumnado.

Podrán impartir formación en el trabajo: a) Entidades de formación y empresas públicas o privadas, inscritas en el registro estatal de entidades de formación en el trabajo correspondiente o agrupaciones por ellas constituidas, que cuenten con los recursos adecuados para impartir las iniciativas de formación en el trabajo; b) Empresas que desarrollen acciones formativas de formación en el trabajo para las propias personas trabajadoras de la empresa, así como para su grupo de empresas. Cuando formen a personas desempleadas será, bien con compromiso de contratación u otro acuerdo con los servicios públicos de empleo. Para ello podrán utilizar sus propios medios o bien recurrir a su contratación con las entidades, empresas o agrupaciones previstas en la letra a); c) Las administraciones públicas competentes en materia de formación en el trabajo, bien a través de centros propios adecuados para impartir formación, que deberán estar inscritos en el registro correspondiente, o bien mediante convenios o conciertos con universidades y con entidades, empresas o agrupaciones de las previstas en la letra a).

3.b) La inscripción de centros y entidades de formación en el trabajo en el ámbito laboral, comprenderá el sistema de inscripción y publicidad de los centros y entidades de formación, la gestión de los registros de las administraciones competentes, así como la interconexión de éstos con el Registro Estatal de Entidades de Formación en el Trabajo, de conformidad con los requisitos establecidos en la normativa reguladora. Para acceder a este servicio es necesario cumplir con los requisitos especificados en la normativa reguladora de la inscripción de centros y entidades de formación en el Trabajo.

Dicha inscripción tendrá como referente un Catálogo de Especialidades Formativas que permita un diseño de programas participativo, ágil y de calidad para dar respuesta, en el marco de la formación en el trabajo, a las necesidades emergentes tanto sectoriales, territoriales, como de otro tipo para la mejora de la

empleabilidad de las personas y de la competitividad de las empresas y entidades participantes.

La inscripción de centros y entidades de formación conlleva el registro de las declaraciones responsables de inscripción presentadas por los centros y entidades de formación, la comprobación del cumplimiento de los requisitos para la inscripción de oficio del centro o entidad de formación en el registro habilitado por la Administración pública competente, en el caso de que ésta disponga de registro propio, que estará coordinado con el Registro Estatal de Entidades de Formación en el Trabajo, así como de la difusión y publicidad de los centros y entidades de formación inscritos en las diferentes especialidades formativas. También, implica la gestión de las propuestas de altas, bajas y modificaciones de las especialidades formativas en el Catálogo de Especialidades Formativas, la gestión de quejas y sugerencias de los centros y entidades de formación y la elaboración de la normativa reguladora complementaria.

3.c) **El control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación en el trabajo** comprenderá todas las actuaciones sobre cualquiera de las iniciativas y modalidades de impartición que realicen los servicios públicos de empleo en el ámbito del artículo 23.5 del RD 438/2024. Este seguimiento y control se podrá realizar sobre la totalidad de las acciones formativas o en base a una muestra estadística suficientemente representativa de acuerdo con lo que determine cada Administración competente. Se promoverá la sistematización y agregación de los resultados de las referidas actuaciones para su incorporación en los correspondientes Planes anuales de seguimiento y en los Planes anuales de evaluación del conjunto del sistema de formación en el trabajo. Asimismo, se promoverán los sistemas de certificación de la calidad.

Las actuaciones de seguimiento requerirán de una organización previa en la que se identifique las acciones de formación en el trabajo objeto de control y seguimiento, los recursos humanos implicados y el calendario de actuaciones. El control y seguimiento sobre la muestra de acciones formativas seleccionadas podrá incluir la presentación de documentos que acrediten la realización de la formación de acuerdo con los requisitos establecidos y visitas «in situ» a las entidades de formación orientadas a la comprobación del cumplimiento de los requisitos. En la modalidad de teleformación las visitas in situ se realizarán, en su caso, en las sesiones presenciales de la acción formativa y el seguimiento y control de carácter telemático se realizará a través del servicio web o de la plataforma virtual de formación. El seguimiento telefónico o por otros medios, podrá utilizarse para verificar el desarrollo de la acción formativa.

Asimismo, el control y seguimiento de la formación se realizará desde la comunicación de inicio hasta la finalización de la misma, incluirá la evaluación de los resultados de la formación y velará por la calidad de la formación que se imparta, estableciendo indicadores objetivos y medibles de forma que se garantice el acceso de la persona trabajadora a una formación de calidad que mejore su vida profesional y personal.

Una vez finalizada la ejecución de la acción formativa, se podrán realizar actuaciones adicionales de comprobación de la documentación que han de aportar las entidades de formación sobre la ejecución y resultados de la acción y justificación de los costes de formación.

Las Administraciones competentes se dotarán de los instrumentos y medios de control necesarios para detectar, evitar y, en su caso, sancionar los casos de incumplimiento o infracción de la normativa reguladora de la formación en el trabajo.

En el desarrollo de este servicio se colaborará con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los casos que proceda.

3.d) Otros servicios de formación en el trabajo incluirán: a) El mantenimiento y actualización del historial formativo en el trabajo de la persona trabajadora, reflejado en el expediente laboral personalizado único regulado en el artículo 42 del RD 438/2024. En caso de que la persona trabajadora hubiera realizado acciones formativas en otros sistemas de formación, el Servicio Público de Empleo Estatal impulsará la coordinación con las administraciones competentes en la gestión de los mismos para completar los datos formativos; b) La gestión de los instrumentos europeos para favorecer la movilidad en la formación; en particular, la gestión de los programas e instrumentos que faciliten la movilidad para la formación y cualificación europeas.

4. **Los servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local** tienen por objeto apoyar y promover iniciativas emprendedoras y generadoras de empleo y autoempleo de las personas usuarias que mejor se ajusten a ellas según su perfil y competencias, brindando apoyo integral y acompañamiento a la activación de proyectos viables, incluida una auditoría de viabilidad. Estos servicios implican información y apoyo cualificado y se prestarán con especial soporte a iniciativas generadoras de trabajo autónomo, constitución de entidades de economía social y la dinamización del desarrollo económico local, con especial atención a las necesidades específicas de las mujeres, jóvenes menores de treinta años y a municipios en riesgo de despoblación.

   Las personas usuarias de los servicios públicos de empleo podrán acceder a estos servicios, que les facilitarán la implantación de sus actividades de autoempleo y emprendimiento mediante un acompañamiento en los procesos vinculados. Para ello los servicios públicos de empleo proporcionarán la coordinación necesaria con las redes de oficinas públicas y privadas encargadas de promover el autoempleo y el emprendimiento, en particular las Agencias de Desarrollo Local, para prestar asesoramiento y acompañamiento a las nuevas personas autónomas y emprendedoras, incluidos los proyectos que se desarrollen en el ámbito de la Economía Social.

   Incluirán los siguientes servicios:

   4.a) El asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento comprenderá las actuaciones de información y apoyo cualificado a las personas usuarias interesadas en promover su propio autoempleo o en emprender una actividad productiva que conlleve creación de empleo, y especialmente las iniciativas de seguimiento y apoyo a las personas emprendedoras que hayan optado por la capitalización de la prestación por desempleo mediante fórmulas de asistencia técnica y formación. Asimismo, se facilitará la formación en habilidades de gestión que permitan la puesta en marcha y el mantenimiento de la actividad emprendedora para poder contribuir a su pervivencia y viabilidad futura.

   El acceso al asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento requerirá, como mínimo, ser persona demandante de empleo y/o solicitante de servicios en esta actividad, sin perjuicio de otros requisitos adicionales que pudieran establecer los servicios públicos de empleo competentes, y se prestará a las personas usuarias, de manera presencial o a través de medios electrónicos y contará, al menos, con las siguientes actividades: a) Información y orientación sobre el proceso de emprender; b) Preparación para el emprendimiento colectivo, para proyectos de más de una persona usuaria; c) Análisis de la idea y visión de negocio, del modelo de negocio, y del plan económico y financiero.

   En relación con la modalidad de pago único de la prestación por desempleo como medida de fomento de empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo autonómicos colaborarán para llevar a cabo el adecuado acompañamiento de la iniciativa emprendedora, contando con todos los recursos que a este efecto cuente el territorio.

4.b) **El fomento de la economía social** comprenderá las actuaciones de difusión, promoción y apoyo a la constitución de cooperativas, sociedades laborales y otras entidades de economía social, así como de formación y asistencia técnica para su constitución y puesta en marcha, y consistirá en el acompañamiento a las personas usuarias, de manera presencial, o a través de medios electrónicos y contará, al menos con las siguientes actividades: a) Información y orientación sobre el proceso de emprender; b) Preparación para el emprendimiento y para la gestión de proyectos de economía social; c) Análisis de la idea y visión de negocio, del modelo de negocio y del plan económico y financiero.

4.c) **La dinamización del desarrollo económico local** comprenderá las actuaciones de diagnosis, diseño, programación y ejecución de proyectos integrados de dinamización del desarrollo económico local especialmente a iniciativa de las corporaciones locales para el aprovechamiento del potencial endógeno territorial, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, especialmente el establecimiento, por los servicios públicos de empleo, de mecanismos de colaboración con las entidades locales y la promoción de procesos de concertación territorial. Tendrá como objetivo el impulso de proyectos integrados, así como el apoyo a las iniciativas surgidas desde los territorios orientadas a la diagnosis, planificación y ejecución de actuaciones de desarrollo económico local que permitan intervenir de forma integrada desde todos los recursos habilitados sobre los tejidos productivos locales y sus mercados de trabajo. Los servicios públicos de empleo analizarán en coordinación con las entidades locales y cualquier otro recurso disponible, la posibilidad de potenciar iniciativas específicas que tengan como objetivo la dinamización de proyectos de ámbito local.

4.d) **El asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación** comprenderá la información cualificada y el apoyo a la tramitación de los incentivos y medios de fomento de la contratación de los que puedan beneficiarse las personas emprendedoras, en particular las personas trabajadoras autónomas y las entidades de la Economía Social, mediante la puesta a disposición en la sede electrónica de cada Servicio Público de Empleo de todos los trámites.

Además, los servicios previstos en este artículo requerirán, con anterioridad a su prestación, la verificación de los datos de las personas y los servicios recibidos por las mismas. Asimismo, el registro como persona usuaria, si no lo estuviera, en el SISPE. Los servicios públicos de empleo competentes podrán determinar cualesquiera otras actuaciones preparatorias adicionales a las anteriores en su marco competencial. Consistirá en el acompañamiento a las personas usuarias, de manera presencial, o a través de medios electrónicos y contará, al menos con las siguientes actividades: a) Analizar las necesidades de la persona usuaria para identificar la información requerida; b) Dar respuesta a la persona usuaria, presencial y/o telemáticamente, sobre la información requerida, ofreciendo apoyo a la tramitación de los incentivos a la contratación.

2.3. Enfoque personalizado de los servicios que prestan los Servicios Públicos de Empleo

(O. ESS/381/2018) • (R. D. 1069/2021) • (Ley 3/2023) • (R. D. 438/2024)

La atención individualizada y personalizada a los usuarios de los Servicios Públicos de Empleo, es uno de los elementos reforzados en la Estrategia Española

de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, recoge como objetivo estratégico el enfoque centrado en las personas y en las empresas, compatible con la atención prioritaria de las personas más vulnerables y con la superación de cualquier circunstancia que dificulte la igualdad en el acceso al empleo y con la reducción de las brechas de género, desarrollado en dos objetivos específicos, uno dedicado al acompañamiento personalizado a demandantes de empleo impulsando la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo desde la perspectiva de la persona, que permita identificar las competencias del futuro para diseñar itinerarios de empleo y formación personalizados y el otro el impulso de un servicio personalizado a empleadores/as, reforzando la colaboración y la comunicación entre los servicios públicos de empleo y las empresas.

En este sentido, desde un enfoque de personalización de los servicios dirigidos tanto a personas como a empresas, el acompañamiento a lo largo de todo el proceso laboral favorece la adecuación a las circunstancias de los usuarios.

El acceso de las personas desempleadas a los Servicios Públicos de Empleo se efectúa mediante su inscripción y recogida de datos en una entrevista inicial que conlleva una valoración de los servicios que requieren para su inserción laboral. En colaboración con las personas desempleadas, se determina, si procede, el comienzo de un itinerario individual y personalizado de empleo en función del perfil profesional, necesidades y expectativas de la persona, junto a la situación del mercado de trabajo y a criterios vinculados con la percepción de prestaciones, pertenencia a colectivos definidos como prioritarios y aquellos que se determinen en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

2.4.
Itinerario personalizado para el empleo, autoempleo y emprendimiento

(O. ESS/381/2018) • (R. D. 1069/2021) • (Ley 3/2023) • (R. D. 438/2024)

El Pilar Europeo de Derechos Sociales identifica un ámbito específico de «Apoyo activo para el empleo», que prevé el derecho de cada persona a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo. En coherencia con ello, la articulación del itinerario personalizado para el empleo (en adelante, e indistintamente, itinerario personalizado para el empleo o IPE) se configura como un derecho de las personas desempleadas (el acceso requiere estar registrado como demandante de empleo) y como una obligación de los Servicios Públicos de Empleo. Dicha atención podrá prestarse de manera presencial, a través de las oficinas públicas de empleo y, en su caso, de las entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo, o no presencial, a través del Portal Único de Empleo y medios técnicos o tecnológicos dispuestos a tal efecto. Por otro lado, los usuarios de los Servicios Públicos de Empleo deberán cumplir las obligaciones derivadas del acceso a los servicios contemplados en el RD 438/2024 y las establecidas para los beneficiarios de prestaciones por desempleo.

Se desarrolla en distintas fases, en función de las competencias técnico-profesionales, transversales y personales de la persona demandante, así como de sus factores geográficos y laborales: acogida e información, formulación o en su caso, reformulación de objetivo/s profesional/es y de análisis o adecuación de las Políticas Activas de Empleo (PAE) al/los objetivo/s profesional/es, propuesta de acciones de formación o de reconocimiento y acreditación de la experiencia laboral, derivación, si procede, a otros recursos para el empleo, acciones de asesoramiento para el autoempleo, fijación del calendario, establecimiento de un «acuerdo personal de empleo», y seguimiento del IPE por parte de un tutor u orientador de las actuaciones de la persona usuaria.

El incumplimiento, por causas no justificadas, del acuerdo personal de empleo dará lugar a las sanciones que puedan corresponder. Los incumplimientos por parte de personas que sean beneficiarias de prestaciones y subsidios por desempleo supondrán un incumplimiento del compromiso de actividad suscrito por las mismas.

Los Servicios Públicos de Empleo serán responsables, en su ámbito territorial, de la realización, seguimiento, evaluación y posible redefinición de los itinerarios personalizados para el empleo y, en su caso, derivarán la realización de las acciones a desarrollar por las personas demandantes de empleo a las entidades colaboradoras.

2.5.
Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023

(R. D. 1069/2021) • (Ley 3/2023) • (Resol. 29-V-2023)

El Plan Anual para el Fomento del el Empleo Digno, según lo establecido en el artículo 13 de la ley 3/2023, de empleo (en adelante e indistintamente, Plan o PAFED 2023) es el instrumento de programación y coordinación de los servicios y programas de políticas activas de empleo e intermediación laboral que se desarrollarán en el ejercicio 2023 por el conjunto de los servicios públicos de empleo que integran el Sistema Nacional de Empleo, construido en torno a los objetivos estratégicos y específicos establecidos en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, y publicado en el BOE de 6 de junio de 2023, concreta los objetivos a alcanzar en este año en el conjunto de España y en cada una de las Comunidades Autónomas.

Asimismo, recoge los indicadores que se van a utilizar para valorar el grado de consecución de dichos objetivos, de forma que el Plan adquiere un carácter vertebrador en la gestión de las políticas de activación e incorpora un enfoque integrado de su planificación, ejecución y evaluación orientado hacia resultados.

El PAFED 2023 contiene el conjunto de los servicios y programas de políticas activas de empleo e intermediación laboral que cada Comunidad Autónoma llevará a cabo, comprendiendo tanto los que establezca libremente, ajustándose a la realidad de las personas trabajadoras y del tejido productivo de su ámbito territorial, como los servicios y programas de ámbito estatal que son de aplicación en todo el Estado, con independencia del ámbito territorial en el que vivan las personas destinatarias de las mismas. Además de los servicios y programas que desarrollará el Servicio Público de Empleo Estatal dentro de su ámbito de gestión, en los que se incluyen: los gestionados en territorio no transferido (Ceuta y Melilla); los gestionados con cargo a la reserva de gestión, establecida en los artículos 22 h) y 62.5 de la Ley 3/2023 de Empleo; programas que no son objeto de traspaso a las Comunidades Autónomas: el Programa de Fomento de Empleo Agrario; los incentivos de fomento de empleo mediante bonificaciones a la contratación, y la formación programada por las empresas.

Este plan incorpora, dentro de su planteamiento general, un conjunto de medidas que, en el marco de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, responden a una serie de innovaciones legislativas que han condicionado su inclusión. Así, es imprescindible citar en primer lugar, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado por Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, en el que se incluyen, dentro del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo» una serie de reformas e inversiones en el ámbito de las políticas activas de empleo. Entre las mismas se incluyen el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes, que se inscribe en el Plan Estratégico Juventud Avanza y que fue aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021, habiéndose publicado por Resolución de 24 de junio de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo o el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Por otra parte, deben destacarse otras reformas entre las que se encuentran las aprobadas a principios de este 2023, como son fundamentalmente Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas y la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Reformas, todas ellas, que contribuyen sin duda a la construcción del nuevo marco normativo de la política de empleo que España comprometió con la Comisión Europea en el citado Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

El PAFED 2023, alineado con la EEAAE 2021-2024, establece un total de 18 objetivos organizados en cuatro tipos (cuatro objetivos-clave (UE), cuatro objetivos estratégicos o prioritarios y nueve objetivos estructurales), junto con sus correspondientes indicadores, que valorarán el grado de consecución de los mismos; e incluye un total de 96 servicios y programas distintos, de los cuales 65 son comunes y 31 propios, articulados en los seis ejes de los que consta, cuya puesta en práctica será más flexible y eficaz gracias a los instrumentos de colaboración que recoge la nueva Ley de Empleo.

Entre las novedades de este Plan 2023, hay que destacar: los contenidos de los Servicios y Programas organizados en seis ejes, se han adaptado a los definidos en el artículo 13.3 de la ley 3/2023 de empleo; se han tenido especialmente en cuenta los colectivos de atención prioritaria de la nueva Ley de empleo, con consideración especial a las personas con discapacidad, personas en situación de exclusión social, personas con responsabilidades familiares, víctimas del terrorismo y mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer; los Servicios Comunes incorporan los «Servicios Garantizados» de los respectivos Catálogos «a personas demandantes de servicios de empleo» y «a personas, empresas y demás entidades empleadoras», de acuerdo con la Ley 3/2023 de Empleo, y además los recogidos en la vigente Cartera Común de Servicios (RD 7/2015) del Sistema Nacional de Empleo, garantizando una cartera de servicios comunes para las personas trabajadoras y atiende las particularidades de la pequeña y mediana empresa; por primera vez se incluye un programa común sobre transversalización de la igualdad de género, que tiene como objetivo favorecer e integrar la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y evaluación de los servicios y programas de las Políticas Activas de empleo; los programas y servicios propios, de acuerdo con el compromiso adquirido en el seno del del Sistema Nacional de Empleo, se han agrupado en un total de 31 categorías, en las que se incluyen las correspondientes actuaciones de programas y servicios propios; se mejoran los tiempos para implantar el Plan anual y ejecutar las políticas activas de empleo sin dilaciones, al asegurar la financiación de programas y servicios para el siguiente año 2024, lo que permitirá configurar planes plurianuales de ejecución sin demoras y se mejora la doble vertiente de la evaluación, que es interna y externa.

De esta manera, este Plan tiene como meta ser un referente de innovación y eficacia en las políticas activas de empleo, en combinación con otras áreas como la educación, la inclusión social, la participación, la economía circular, o la economía del conocimiento. Igualmente, persigue ofrecer respuestas integrales a las personas en su acceso al mercado de trabajo desde una perspectiva de desarrollo sostenible y de búsqueda de la excelencia en la gestión de los servicios ofrecidos, con el objetivo de favorecer la integración socio-económica y el desarrollo personal y social de las personas.

2.6.
Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes

(Resol 24-VI-2021) • (R. D. 1069/2021)

El Consejo de Ministros aprobó el pasado 8 de junio el Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para personas jóvenes que servirá de

referencia para las entidades vinculadas al Sistema Nacional de Garantía Juvenil en el mismo periodo. El Plan de Garantía Juvenil Plus tiene como objetivo mejorar la cualificación de las personas jóvenes para que adquieran las competencias profesionales y técnicas necesarias para acceder al mercado laboral.

Este Plan continúa, por tanto, con la senda iniciada por el Plan de Garantía Juvenil original manteniendo sus elementos característicos, particularmente en materia de financiación y principios básicos de gestión, e incorporando contenidos y principios nuevos destinados a incrementar su efectividad y a reforzar el empleo y la formación de calidad.

Garantía Juvenil Plus tiene como meta ser un referente de innovación y eficacia en las políticas activas de empleo juvenil en territorio nacional desde la combinación y generación de sinergias con otras áreas y realidades como la educación, la inclusión social, la participación juvenil, la economía circular, o la economía del conocimiento. Persigue, igualmente, ofrecer respuestas integrales a las personas jóvenes en su acceso al mercado de trabajo desde una perspectiva de desarrollo sostenible y de búsqueda de la excelencia en la gestión de los servicios ofrecidos; todo ello con el objetivo de favorecer la integración socioeconómica, así como el desarrollo personal y social de las personas jóvenes.

Por otra parte, la importancia de este Plan, no solo se deriva de lo señalado anteriormente, sino que, además, hay que destacar que este Plan es un documento programático que servirá de marco de referencia para la actuación de las entidades vinculadas al Sistema Nacional de Garantía Juvenil en el periodo 2021-2027.

Las acciones específicas del Plan se estructuran en seis ejes, que son los mismos establecidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo prevista en el artículo 10.4 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre: Eje 1, Orientación; Eje 2, Formación; Eje 3, Oportunidades de Empleo; Eje 4, Igualdad de Oportunidades en el Acceso al Empleo; Eje 5, Emprendimiento, y Eje 6, Mejora del Marco Institucional. Asimismo, estos son los seis ejes que estructuran la cartera común de servicios del sistema nacional de empleo (Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo) y los programas comunes de empleo. De este modo, el sistema de Garantía Juvenil Plus se integra dentro del diseño general de las políticas activas de empleo compartiendo estructura y priorizando al colectivo de personas jóvenes dentro del marco general del sistema, con un enfoque centrado en las personas y en las empresas.

Las medidas del Plan tienen una visión individualizada de las personas a las que van dirigidas, lo que permite atender cualquiera de las necesidades que se presentan en función de su perfil, nivel formativo y experiencia profesional. El perfilado es fundamental para construir y reforzar capacidades y habilidades dirigidas a mejorar la empleabilidad y a fomentar el desarrollo de carreras profesionales satisfactorias. La necesaria individualización de las acciones, la diversidad del colectivo y la necesidad de atender las particularidades de los grupos más vulnerables explica que las acciones específicas se hayan desplegado en sesenta medidas que forman un entramado sistematizado, exhaustivo y diversificado.

El plan se vertebra sobre los siguientes ejes:

- **Orientación:** incluye medidas destinadas a que se consolide un sistema de orientación cualificado, que lleve a cabo un seguimiento personalizado y profesional, que acompañe en el desarrollo de las carreras profesionales de las personas y de los proyectos empresariales, promoviendo un empleo estable y de calidad. Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, todas las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.
- **Formación**: comprende las actuaciones de formación en el trabajo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación dual y en alternancia con la actividad laboral, que permitan a la persona beneficiaria adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral. Para

lograr este objetivo, se busca adaptar las acciones formativas a la realidad del mercado laboral, lo que, unido a la necesidad de una transformación del modelo productivo, requiere tener en cuenta las diferentes necesidades e intereses de las personas jóvenes, atendiendo a su nivel formativo y con el fin de adecuarlo a los sectores con más oferta de empleo.

— **Oportunidades de empleo:** comprende las actuaciones o actividades que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, particularmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, personas en situación de riesgo de exclusión social, personas con responsabilidades familiares, y de las mujeres víctimas de violencia de género.

— **Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo:** comprende las acciones, actuaciones o actividades dirigidas a promover la igualdad de oportunidades en el empleo, tanto en el ámbito de la igualdad de género, como en el ámbito del principio de igualdad y no discriminación por diferentes causas. Asimismo, se busca dar cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente los recogidos en los:

  - ODS 5 («Igualdad de género») y, en concreto, en el cumplimiento de las metas:
    5.1) Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres.
    5.2) Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados.
    5.4) Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad.
    5.5) Asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo.
  - ODS 8 («Trabajo decente y crecimiento económico»), y, en concreto, en el cumplimiento de la meta:
    8.5) Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

— **Emprendimiento:** comprende las medidas dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, especialmente encaminadas a la dinamización e impulso del desarrollo económico local, inclusivo y sostenible.

— **Mejora del marco institucional:** comprende las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización. El contenido de este eje tiene un carácter instrumental cuyo resultado se verá reflejado en una mayor eficacia en la consecución de los objetivos finalistas de activación e inserción.

2.7. Programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo

(R. D. 818/2021)

• Finalidad

Serán objeto del programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo las iniciativas para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, articuladas en itinerarios de inser-

ción ocupacional personalizados y dirigidas a mejorar las posibilidades de ocupación de las personas demandantes de empleo y servicios inscritas en los servicios públicos de empleo.

• Tipo de acciones

Estas acciones podrán ser específicamente de alguno de los siguientes tipos o de alguno que resulte de la combinación de entre ellos:

a) Acciones de información, orientación y acompañamiento, incluidas las de prospección y tutorización, por medio de las técnicas y métodos que se consideren más adecuados para situar a las personas demandantes de empleo y servicios en una mejor posición para la búsqueda de empleo por cuenta ajena.
b) Acciones de información, orientación y acompañamiento a grupos de personas demandantes de empleo y servicios para promover el apoyo colectivo bien en la búsqueda de empleo por cuenta ajena, bien para el impulso de nuevos proyectos productivos en cualquiera de las formas jurídicas empresariales disponibles, pudiendo en este caso acompañarse de procesos de formación básica para la creación y gestión de empresas.
c) Acciones de información, orientación y acompañamiento, por medio de las técnicas y métodos que se consideren adecuados, para la identificación de oportunidades de autoempleo y puesta en marcha de iniciativas empresariales.

• Beneficiarios

Podrán ser beneficiarios de las subvenciones:

a) Las entidades locales, incluidas sus corporaciones locales, los consejos comarcales, supra-comarcales o entidades territoriales, así como sus organismos autónomos y entidades con competencias en materia de políticas activas de empleo, desarrollo local y de promoción de la ocupación, dependientes o asimiladas a aquéllas, cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas entidades locales o sus corporaciones.
b) Las entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro con personalidad jurídica propia, u otros que puedan determinar los servicios públicos de empleo, con los requisitos que, en su caso, establezcan las normas o bases reguladoras de la subvención.

• Conceptos y Cuantías de las subvenciones

a) Financiación de los costes salariales y de Seguridad Social por todos los conceptos derivados de la contratación del personal necesario para la ejecución de las acciones de orientación profesional para el empleo y el autoempleo, incluyendo el coste del personal que presta servicios en la entidad beneficiaria, en cuyo caso se imputarán al programa las partes proporcionales del tiempo efectivamente dedicado al proyecto, y aquellos otros que pudieran contratarse para tal fin, en cuyo caso las cuantías por contrato y año serán las siguientes:
   1.º Para el personal coordinador: 39.900 euros.
   2.º Para el personal técnico: 33.250 euros.
   3.º Para el personal de apoyo: 26.600 euros.
b) Financiación, en su caso, de otros costes en un importe equivalente, como máximo, al 25 por ciento de las cuantías mencionadas para los costes salariales y de seguridad social anteriores, que podrán incluir los siguientes conceptos:
   1.º Gastos generales, materiales y técnicos que se generen en la ejecución de las acciones.
   2.º Gastos que se originen por dietas y desplazamientos necesarios para el desarrollo de las acciones.

3.º Formación de las personas técnicas orientadoras.
4.º Diseño, desarrollo, y elaboración de medios e instrumentos necesarios para la realización de las acciones siguiendo las pautas establecidas y aprobadas por los servicios públicos de empleo competentes.
5.º Gastos derivados de la accesibilidad a la información y a la comunicación en la formación, acompañamiento y orientación de las personas participantes con discapacidad.
6.º Seguros de accidentes para el alumnado.
7.º Otros gastos necesarios para la ejecución de las acciones que determinen los servicios públicos de empleo.

2.8.
Programa de colaboración para las actividades de prospección empresarial e intermediación laboral

(R. D. 818/2021)

• Finalidad

El programa de colaboración público-privada y público-pública para las actividades de prospección empresarial e intermediación laboral tiene por objeto mejorar y potenciar los procesos de prospección empresarial, captación de ofertas e intermediación laboral en el conjunto del Sistema Nacional de Empleo.

• Tipo de acciones

La finalidad se pretende conseguir mediante la realización de los siguientes tipos de acciones o, al menos, de alguno que resulte de la combinación de entre ellos:

a) Prospección e identificación de las necesidades del tejido empresarial sobre cobertura de puestos de trabajo, y de capacitación y competencias de las personas trabajadoras.
b) Información y asesoramiento sobre contratos y medidas de apoyo a la activación, la contratación y la inserción en las empresas.
c) Captación de ofertas de empleo.
d) Preselección de candidatos idóneos entre las personas demandantes inscritas en las oficinas de empleo.
e) En caso de déficit de perfiles en dichas oficinas, formación a personas demandantes de empleo y servicios en las competencias específicas requeridas para los puestos ofertados.
f) Casación entre ofertas de trabajo y demandas de empleo.

• Desarrollo

Los Servicios Públicos de Empleo competentes podrán desarrollar las acciones de prospección empresarial e intermediación laboral mediante gestión directa con sus medios propios, para lo cual contarán con el refuerzo de la red de 3.000 personas técnicas responsables de la orientación y la prospección en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo.

Por alguna de las formas de gestión indirecta, dicha gestión se realizará con la colaboración de Agencias de colocación, públicas o privadas, previstas en el artículo 43 de la Ley 3/2023,de 28 de febrero, de Empleo y que cumplan los requisitos establecidos en el Real Decreto 1796/2010, de 20 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, así como aquellos otros que puedan determinar las administraciones públicas competentes. Además, los Servicios Públicos de Empleo podrán contar con entidades colaboradoras especializadas cuando los programas estén dirigidos a colectivos con especiales dificultades de inserción laboral.

• Subvenciones

El Servicio Público de Empleo Estatal. Disposición transitoria segunda de la Ley de Empleo: «Hasta la entrada en funcionamiento efectivo de la Agencia Española de Empleo, el actual Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., asumirá el ejercicio de las funciones recogidas en el artículo 22 de esta ley que se adecúen al contenido de las funciones encomendadas por el artículo 18 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el artículo 2 del Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, por el que se aprueba la estructura orgánica y de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal o por las que le otorgue cualquier otra norma» diseñará con la participación de las Comunidades Autónomas un modelo de colaboración que tenga en cuenta los siguientes criterios:

a) Abono de un incentivo por cada inserción laboral conseguida por las agencias o entidades colaboradoras de hasta 2.500 euros, graduándose en función de la edad, del tiempo de inscripción como demandantes de empleo y servicios y del colectivo al que pertenezcan las personas atendidas. Se considerará que la inserción laboral se ha conseguido cuando éstas sean contratadas por una duración igual o superior a 6 meses. Esta duración se podrá contratos sucesivos cuando las personas insertadas pertenezcan a colectivos especialmente vulnerables.
   La cuantía del incentivo indicada se reducirá proporcionalmente cuando el contrato sea a tiempo parcial, aplicándose para ello el coeficiente de parcialidad señalado por la empresa al dar de alta al trabajador en la Seguridad Social, sin que pueda tener una jornada inferior al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable. Este límite mínimo de duración de la jornada a tiempo parcial a los efectos de la concesión de estos incentivos, no resultará de aplicación en relación con el colectivo de personas con discapacidad como medida de adecuación del empleo a sus capacidades.
b) Asimismo, cuando el programa integral incluya acciones de formación para el empleo, el módulo económico aplicable por participante y hora será el que establezca la administración pública competente considerando los módulos económicos genéricos máximos previstos en la normativa vigente de formación en el trabajo, excepto para aquellas especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas cuyos programas formativos recojan módulos diferentes. La actividad formativa se financiará hasta un importe máximo de 960 euros por persona. Esta cuantía se elevará hasta 1.200 euros cuando el programa incluya otras acciones de mejora de la ocupabilidad.
c) Este programa será compatible con cualquier otra medida de incentivos a la contratación a empresas que contraten a personas desempleadas.
d) Cada inserción laboral conseguida en el marco de este programa se considerará colocación gestionada por el Servicio Público de Empleo competente, sin perjuicio de que el éxito en la inserción compute también para la agencia o entidad colaboradora.

2.9. Programa de proyectos integrales de empleo

(R. D. 818/2021) • (Orden TES/1077/2023)

• Finalidad

Serán objeto de los proyectos integrales de empleo las acciones de mejora de la ocupabilidad de las personas destinatarias de los mismos para lograr su inser-

ción laboral mediante itinerarios personalizados que comprendan acciones de información, orientación, asistencia, asesoramiento, formación, práctica laboral y, en su caso, movilidad geográfica para la búsqueda de empleo y fortalecimiento de las habilidades sociales.

• Personas destinatarias

El programa de proyectos integrales de empleo se dirigirá preferentemente a personas desempleadas perceptoras de prestaciones, de manera que, con carácter general, al menos el 40 por ciento de las personas participantes en las acciones que configuren estos programas serán perceptoras de prestaciones o subsidios por desempleo, así como de la Renta Activa de Inserción, del ingreso mínimo vital o de otras ayudas similares que se establezcan por la Administración General del Estado o por las Comunidades Autónomas. Dicho porcentaje será menor si el número de personas beneficiarias de prestaciones, subsidios o ayudas similares, inscritas como demandantes de empleo y servicios en el ámbito de actuación en el que se desarrolle el programa, no alcanzase el citado porcentaje respecto del total de personas desempleadas del mismo ámbito de actuación.

Para la preselección o selección de las personas participantes en los programas de proyectos integrales de empleo se tendrán en cuenta el criterio de adecuación a las características del programa y la pertenencia a los colectivos prioritarios, sin perjuicio de aquellos otros que pudiera establecer la administración pública competente en función de sus objetivos de empleo

• Gestión mediante la concesión de subvenciones

En el caso de gestión de este programa mediante la concesión de subvenciones, sus cuantías se determinarán para cada proyecto integral de empleo en función del número de personas a atender, hasta un importe máximo de referencia de 1.200 euros por persona atendida.

Estas subvenciones se destinarán a cubrir los siguientes gastos:

a) Los costes salariales por todos los conceptos del personal necesario para la ejecución de las acciones, incluyendo el coste del personal que presta servicios en la entidad beneficiaria, en cuyo caso se imputarán al programa las partes proporcionales del tiempo efectivamente dedicado al proyecto, y aquellos otros que pudieran contratarse para tal fin.

b) En su caso, otros gastos derivados del desarrollo de las acciones en un importe equivalente, como máximo, al 25 por ciento de las cuantías relativas a los costes salariales.

c) El coste de las acciones de formación para el empleo que se incluyan en el programa integral, en cuyo caso el módulo económico aplicable por participante y hora será el que establezca la administración pública competente considerando los módulos económicos genéricos máximos previstos en la normativa vigente de formación en el trabajo, excepto para aquellas especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas cuyos programas formativos recojan módulos diferentes. La actividad formativa que se financie con cargo a la cuantía señalada en el primer párrafo de este apartado no podrá superar un importe por persona de 960 euros.

Asimismo, para el caso de que el programa incluya acciones de prospección e intermediación laboral, se podrá abonar a las entidades colaboradoras un incentivo por cada inserción conseguida de hasta 2.500 euros, según la graduación que establezcan los Servicios Públicos de Empleo en función de la edad, del tiempo de inscripción como demandantes de empleo y servicios y del colectivo al que pertenezcan las personas atendidas. Se considerará que la inserción laboral se ha conseguido cuando éstas sean contratadas por una duración igual o superior a 6 meses. Esta duración se podrá alcanzar con la suma de varios contratos sucesivos cuando las personas insertadas pertenezcan a colectivos especialmente vulnerables.

2.10.
Formación en el trabajo de las personas trabajadoras desempleadas

(Ver capítulo 10. sobre Formación en el trabajo).

2.11.
Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género

(Ley 38/2003) • (L. O. 1/2004) • (Ley 43/2006) • (R. D. 1917/2008) • (R. D. 818/2021) • (Ley 3/2023) • (Real Decreto-ley 1/2023)

• Finalidad

Serán objeto del programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, las acciones de políticas activas de empleo consistentes en itinerarios de inserción, programas formativos, incentivos para la actividad por cuenta propia, para fomentar la contratación, para fomentar la movilidad, para compensar diferencias salariales y convenios de empresa para favorecer la contratación y su movilidad geográfica, con el fin de facilitar la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género.

• Medidas de actuación

Con carácter general, las mujeres víctimas de violencia de género serán colectivo prioritario en las acciones de políticas activas de empleo que desarrollen los servicios públicos de empleo. En particular, se priorizará su participación en los siguientes programas:

a) Programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo.
b) Programa de colaboración para las actividades de prospección empresarial e intermediación laboral.
c) Programa de proyectos integrales de empleo.
d) Programas experienciales de empleo y formación.
e) Otros programas públicos de empleo-formación.
f) Programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social.
g) Programas de integración laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social.

Además del carácter prioritario de su participación en los programas señalados en el apartado anterior, las mujeres víctimas de violencia de género podrán beneficiarse de las acciones y ayudas previstas en los programas para el apoyo a la movilidad geográfica, programa para la igualdad entre hombres y mujeres, programa para el fomento del empleo autónomo y programa de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales regulados en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del sistema nacional de Empleo.

Las administraciones públicas competentes podrán incrementar hasta un 10 por ciento las cuantías de las subvenciones previstas en estos programas cuando las personas destinatarias o beneficiarias de las mismas sean mujeres víctimas de violencia de género.

En los supuestos en que las medidas de políticas activas de empleo consistan en incentivos a la contratación indefinida de personas inscritas como desempleadas en los servicios públicos de empleo, su cuantía de referencia será de 7.500 euros si la persona contratada es mujer víctima de violencia de género.

En el caso de primera contratación por una persona autónoma, los servicios públicos de empleo podrán conceder una cuantía adicional de hasta 2.000 euros sobre la prevista de 7.500.

Los servicios públicos de empleo y, en su caso, las entidades que colaboren con los mismos en materia de orientación e intermediación laboral informarán a las mujeres víctimas de violencia de género de las medidas de políticas activas de empleo de las que pueden beneficiarse y difundirán entre las empresas los incentivos a los que pueden acceder por su contratación, a fin de favorecer la casación de la oferta y demanda de empleo para este colectivo.

Asimismo, los servicios públicos de empleo proporcionarán formación específica a las personas empleadas en sus respectivas organizaciones que realicen funciones de orientación e información laboral a mujeres víctimas de violencia de género (El Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género se remite al art. 2.4. de la Ley 46/2006 de 29 de diciembre, pero está derogado. Resulta de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto Ley 1/2023, de 10 enero).

— Incentivos para las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género. Los empleadores que contraten indefinidamente a mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 125 euros/mes (1.500 euros/año), durante cuatro años dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10 del Real Decreto Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas; de 128 euros/mes durante cuatro años; según lo dispuesto en el artículo 16 del citado Real Decreto Ley.

  En el caso de que se celebren contratos de duración determinada, tendrán derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10 del mismo Real Decreto Ley, de 366 euros/mes durante el período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación o, en su caso, situación de incapacidad temporal; según lo dispuesto en el artículo 17 del Real Decreto Ley 1/2023, de 10 de enero.

  En ambos casos, no será necesario la inscripción de las víctimas de violencia de género como demandantes de empleo, para la aplicación de las bonificaciones (artículo 9 Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género).

— Incentivos para facilitar la movilidad geográfica de las mujeres. Aquí resulta de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. Las mujeres que, como consecuencia de su contratación, tengan que trasladar su residencia habitual, podrán recibir las siguientes subvenciones:

  a) Gastos de desplazamiento. Destinados a cubrir los gastos de desplazamiento de la beneficiaria, así como los de sus familiares a su cargo que convivan con ella.
  b) Gastos de transporte de mobiliario y enseres. En la cuantía del coste de dicho traslado, hasta un máximo de 4 veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual vigente.
  c) Gastos de alojamiento. Incluido el alquiler o adquisición de vivienda u otros gastos de hospedaje, de la beneficiaria y de los familiares a su cargo que convivan con ella, durante los doce primeros meses de vigencia del contrato, con una cuantía máxima de 10 veces el IPREM mensual vigente.
  d) Gastos de guardería y de atención a personas dependientes. Estas subvenciones se destinarán a cubrir gastos por asistencia a guarderías o centros de enseñanza durante el primer ciclo de educación infantil de los hijos de la beneficiaria que dependan económicamente de la misma o por atención de las personas dependientes a su cargo,

generados durante los doce primeros meses de vigencia del contrato. La cuantía máxima de la ayuda será de cuatro veces el IPREM mensual vigente.

Se considerará que existe movilidad geográfica cuando, como consecuencia de la contratación, se produzca un traslado efectivo de la residencia habitual de la trabajadora a una localidad de destino que se encuentre a más de 50 kilómetros de la localidad de origen, excepto cuando se trate de desplazamientos con destino u origen en Ceuta o Melilla o desplazamientos interinsulares, efectuados entre cualquiera de las islas de cada uno de los archipiélagos, en los que la distancia podrá ser inferior.

— Incentivos para compensar diferencias salariales. Tendrán derecho a estos incentivos, las mujeres cuyo contrato laboral se haya extinguido 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, y el contrato subsiguiente que formalice ya sea indefinido o temporal, con una duración efectiva igual o superior a seis meses, implique una disminución salarial. Durante un tiempo máximo de doce meses, podrán percibir hasta un máximo de 500 euros/mes.

El Real Decreto Ley 1/2023, de 10 de enero, está plenamente vigente desde septiembre de 2023.

• Gestión y tramitación

La gestión y tramitación de las subvenciones establecidas en este Programa corresponderá a los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas, a excepción de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla que serán gestionadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

3. Servicios y ayudas a oferentes de empleo y agencias de colocación

Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación o entidades autorizadas deberán velar específicamente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación indirecta por razón de las causas previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, favoreciendo la aplicación de medidas para la consecución de tal fin como el currículo de vida anónimo.

3.1. Servicios prestados por las Oficinas de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo a oferentes de empleo

(R. D. LG. 3/2015) • (R. D. LG. 2/2015) • (R. D. 7/2015) • (O. ESS/381/2018) • (R. D 818/2021) • (Ley 15/2022) • (Ley 3/2023)

• Servicio de colocación y asesoramiento a empresas de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo

Tiene por objeto identificar y gestionar ofertas de empleo, incluyendo las procedentes del resto de los países del Espacio Económico Europeo u otros países, y localizar y desarrollar nuevas oportunidades de empleo, vinculándolas a las personas usuarias que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias, a fin de facilitar a las empresas las candidaturas más apropiadas a sus requerimientos y necesidades, así como la información acerca de los procesos de contratación, y a las personas trabajadoras su acceso a las ofertas de empleo adecuadas y disponibles.

Este servicio incluye la difusión de las ofertas de empleo en el marco del Sistema Nacional de Empleo y del Portal Único de Empleo, comprendiendo las siguientes actividades:

— Gestión de las ofertas de empleo a través de la casación entre ofertas y demandas: la captación y gestión de las ofertas de empleo y su casación con las personas demandantes de empleo registradas de acuerdo con su perfil profesional y, particularmente, con sus competencias profesionales. En la prestación de este servicio, los Servicios Públicos de Empleo verificarán el cumplimiento de la obligación de las personas beneficiarias de prestaciones y subsidios por desempleo de aceptar la colocación adecuada que les sea ofrecida por tales Servicios Públicos de Empleo, o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos.

  La gestión de ofertas y demandas de empleo comprenderá en particular:

  - Prospección e identificación de necesidades de las empresas, identificando potenciales ofertas de empleo y sus necesidades de personal.
  - Captación de ofertas de empleo no gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo a través de una relación más estrecha con las empresas.
  - Difusión de información sobre las ofertas de empleo adecuadas y disponibles. Comprende no solo la información general, sino también la información particular solicitada por las personas sobre las ofertas de empleo disponibles, para facilitar la movilidad sectorial y geográfica.

— Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la activación, la contratación e inserción en la empresa: la asistencia

cualificada para la información a las personas trabajadoras y a las empresas en la toma de decisiones para la contratación de personal, con información acerca de las medidas de políticas activas de empleo y los instrumentos disponibles de apoyo a la contratación e inserción vigentes en cada momento.

En particular, los Servicios Públicos de Empleo arbitrarán las medidas necesarias con el fin de informar a las empresas y agencias de colocación que lo soliciten sobre las personas desempleadas o trabajadoras incluidas en programas o actuaciones específicas que comporten incentivos económicos a las empresas que los contraten.

— Comunicación de la contratación laboral y de las altas, períodos de actividad y certificados de empresa: todas las actuaciones para facilitar a las empresas la comunicación de la contratación laboral y sus trámites legales complementarios.
— Apoyo a los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente: el diseño y la ejecución de los planes de recolocación cuya ejecución corresponda a los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con la legislación vigente, o el apoyo a los procesos de recolocación que se acuerde oportunamente.

• Presentación de ofertas de empleo por la empresa ante los Servicios Públicos de Empleo

Es la solicitud de personas trabajadoras realizada por las empresas en las Oficinas de Empleo, a fin de cubrir uno o varios puestos de trabajo por candidaturas que cumplan con el perfil de la oferta de empleo. La empresa comunica a la oficina de empleo la necesidad de cubrir un puesto de trabajo indicando:

— Descripción del puesto de trabajo.
— Perfil de las candidaturas.
— Condiciones de trabajo: tipo de contratación, horario, jornada.
— Forma, lugar y fecha de selección de las personas candidatas.

• Actuación de la Oficina de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo

— Enviar a la empresa una preselección de candidaturas que cumplen con el perfil de la oferta de empleo, para que las personas candidatas sean entrevistadas por la empresa.
— El Servicio Público de Empleo también puede efectuar la selección de candidaturas mediante pruebas profesionales y/o psicotécnicas.
— Informar sobre modalidades de contratación y normas de contratación.
— Informar sobre las medidas de fomento de empleo y su tramitación.
— Informar sobre el mercado de trabajo.

La Oficina de Empleo efectúa todas estas actuaciones gratuitamente.

(Ver contenido del Capítulo 36.1.2 sobre Situación Nacional de Empleo).

3.2. Servicios prestados por la Red EURES

(Acuerdo libre Circulación Suiza DOCE 30-IV-2002) • Reglamento (UE) n.º 492/2011 • Reglamento UE 2016/589 • DECISIÓN DE EJECUCIÓN (UE) 2017/1255 • DECISIÓN DE EJECUCIÓN (UE) 2017/1256 • DECISIÓN DE EJECUCIÓN (UE) 2017/1257 • DECISIÓN DE EJECUCIÓN (UE) 2018/170 • DECISIÓN DE EJECUCIÓN (UE) 2018/1020 • DECISIÓN DE EJECUCIÓN (UE) 2018/1021 DE LA COMISIÓN • (R. D. 207/2019).

EURES (European Employment Services) es una red de los Servicios de Empleo europeos para fomento de la movilidad y cooperación para el empleo y la libre circulación de trabajadores, uno de los principios fundamentales de la Unión Europea,

que pone en relación a la Comisión Europea con los Servicios de Empleo de los países que integran la Unión Europea, además de Noruega, Islandia, Liechtenstein, es decir, el Espacio Económico Europeo (EEE) y la Confederación Suiza.

Su objetivo es prestar servicios a los trabajadores, a los empresarios, y a cualquier ciudadano que desee ejercer la movilidad laboral y beneficiarse del principio de la libre circulación de personas, proporcionando información, asesoramiento, orientación sobre la situación y evolución del mercado de trabajo y sobre condiciones de vida y trabajo de cada país, e intermediación entre las ofertas y demandas de empleo.

De acuerdo con el Reglamento (UE) 2016/589, la red EURES está integrada por:

- La Oficina Europea de Coordinación (ECO-European Coordination Office), actualmente bajo el paraguas de la Autoridad Laboral Europea (ELA-European Labour Authority) desde su entrada en vigor en 2020, responsable de asistir a la red EURES en el desempeño de sus actividades.
- Las Oficinas Nacionales de Coordinación (ONC), responsables de la aplicación del presente Reglamento en el Estado miembro de que se trate, designadas por los Estados miembros.
- Los miembros de EURES, que son:
  - Los SPE designados por los Estados miembros (artículo 10).
  - Las organizaciones admitidas de conformidad con el artículo 11 o, durante un período transitorio, de conformidad con el artículo 40, con el fin de prestar a escala nacional, regional o local, apoyo en relación con la compensación y los servicios de apoyo a trabajadores y empresarios incluido el ámbito transfronterizo;
- Los socios de EURES que sean organizaciones admitidas de conformidad con el artículo 11, y en particular con sus apartados 2 y 4, o durante un período transitorio de conformidad con el artículo 40, con el fin de prestar apoyo en relación con la compensación o los servicios de apoyo a trabajadores y empresarios a escala nacional, regional o local, en particular en el plano transfronterizo.

Las organizaciones de agentes sociales podrán formar parte de la red EURES como miembros o socios de EURES de conformidad con el artículo 11. Las organizaciones de agentes sociales podrán formar parte de la red EURES como miembros o socios de EURES de conformidad con el Real Decreto 207/2019, de 29 de marzo, por el que se regula el sistema nacional de admisión de miembros y socios de la Red EURES en España.

• Servicios EURES de apoyo a los trabajadores

Deberán proporcionar información y orientación sobre las oportunidades de empleo individuales y, en particular, ofrecer los siguientes servicios:

- Información general sobre las condiciones de vida y de trabajo en el país de destino.
- Orientación y asistencia en relación con la obtención de la información sobre la situación del Estado miembro en cuestiones tales como condiciones de vida y trabajo (con inclusión de información general sobre Seguridad Social y pago de impuestos), procedimientos administrativos pertinentes en relación con el empleo o la asistencia después de la contratación en general y la información sobre el modo de obtener dicha asistencia dentro de la red EURES.
- Si procede, asistencia en la redacción de las demandas de empleo y los CV, a fin de garantizar su conformidad con las normas y los formatos técnicos europeos, así como asistencia para su introducción en el portal EURES.
- Si procede, estudiar la posibilidad de una colocación dentro de la Unión como parte de un plan de acción individual, o respaldar la elaboración de un plan de movilidad individual como medio para conseguir una colocación dentro de la Unión;
- En su caso, remitir al trabajador a otro miembro o socio de EURES.

Previa solicitud razonable de un trabajador, los miembros, y en su caso los socios, de EURES deberán proporcionarle asistencia complementaria y otros servicios adicionales, teniendo en cuenta las necesidades del trabajador.

• Servicios EURES de apoyo a los empresarios

Deberán proporcionar información y orientación sobre las oportunidades de contratación y, en particular, le ofrecerán los siguientes servicios:

— Información sobre normas específicas relativas a la contratación desde otro Estado miembro y sobre los factores que puedan facilitar dicha contratación.
— Si procede, información y asistencia en la redacción de los requisitos individuales del puesto en una oferta de empleo, así como para garantizar su conformidad con las normas y los formatos técnicos europeos a que se refieren el Reglamento.

En caso de que un empresario solicite asistencia complementaria y exista una probabilidad razonable de contratación en la Unión, los miembros, y en su caso los socios, de EURES deberán prestarles dicha asistencia complementaria y servicios adicionales, teniendo presentes las necesidades del empresario.

• Lugar de solicitud de los servicios de la Red EURES

— En las oficinas de empleo de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.
— A través de las páginas web del Servicio Público de Empleo Estatal y de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

3.3. Agencias de Colocación

(R. D. 1796/2010) • (R. D. LG. 3/2015) • (Ley 3/2023)

• ¿Qué son las agencias de colocación?

Aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación y, en su caso, colaboración con el Servicio Público de Empleo correspondiente, realicen actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las empresas las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades. La actividad de las agencias de colocación se podrá realizar en todo el territorio español.

• Empresas de recolocación

Son agencias de colocación especializadas en la actividad destinada a la recolocación de las personas trabajadoras que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquella hubiera sido establecida o acordada con las personas trabajadoras o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación.

• Empresas de Trabajo Temporal

Las Empresas de Trabajo Temporal también podrán actuar como agencias de colocación, cuando cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 3/2023,

de 28 de febrero, de Empleo, y su normativa de desarrollo (ver capítulo 4.1 sobre regulación de las Empresas de Trabajo Temporal).

• Declaración responsable

Las personas físicas o jurídicas, incluidas las Empresas de Trabajo Temporal, que deseen actuar como agencias de colocación deberán presentar con carácter previo una declaración responsable.

La agencia de colocación deberá presentar la declaración responsable inicial ante el Servicio Público de Empleo que corresponda de acuerdo con los siguientes criterios:

- En cualquier Comunidad Autónoma donde tenga algún centro de trabajo.
- Agencias de colocación que operen exclusivamente por medio telemáticos, en la Comunidad Autónoma que considere.
- En el SEPE, si exclusivamente tiene centros de trabajo en las Ciudades Autónomas de Ceuta y/o Melilla, o bien, teniendo centro de trabajo en Ceuta y/o Melilla y alguna Comunidad Autónoma, la agencia opte por presentar la declaración responsable en el SEPE.

• Obligaciones de las agencias de colocación

- Presentar una declaración responsable previamente al inicio de su actividad ante el Servicio Público de Empleo correspondiente y mantener las condiciones y requisitos establecidos.
- Presentar declaración responsable previamente a la apertura de nuevos centros de trabajo (estarán exentas de esta obligación las entidades que casen ofertas y demandas de empleo utilizando exclusivamente medios electrónicos).
- Garantizar a las personas trabajadoras la gratuidad por la prestación de servicios, tanto de intermediación laboral como de otras actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo.
- Garantizar, en su ámbito de actuación, los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo.
- Garantizar el respeto a la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras en el tratamiento de sus datos, sometiendo la actuación en esta materia a la normativa aplicable de protección de datos de carácter personal.
- No subcontratar con terceros la realización de su actividad como agencia de colocación, salvo que se trate de otras agencias de colocación autorizadas.
- Cumplir con la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.
- Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y/o profesional requerido.
- Estar sujeta a las actuaciones de control e inspección que lleven a cabo los Servicios Públicos de Empleo de acuerdo con la normativa de referencia, así como a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos de control.
- Hacer constar en el desarrollo de las actividades como agencia de colocación, su número de agencia de colocación en todo lugar donde figure su nombre.
- Disponer de sistemas informáticos compatibles y complementarios con el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, con el fin de que el suministro de información sobre demandas y ofertas de empleo, así como del resto de actividades realizadas como agencias de colocación autorizadas, se realice, al menos, con periodicidad mensual y exclusivamente por medios electrónicos.
- Presentar con periodicidad anual, y dentro del primer trimestre de cada ejercicio, una Memoria de las actividades desarrolladas durante el ejercicio anterior, conteniendo, al menos, información relativa a los indicadores de eficacia, así como información sobre su actividad económica como agencia de colocación.

— Llevar una contabilidad separada con arreglo a la normativa establecida en esta materia para todos los gastos e ingresos derivados de su actividad.

• Espacio telemático

Dentro del marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo se ha creado un espacio telemático común (https://www.sistemanacionalempleo.es/agencias.html), al objeto de integrar el conjunto de la información proporcionada por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas respecto a las agencias de colocación, así como la información que estas agencias les suministren.

3.3.1. Agencias de Colocación como entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo

• Características

Las agencias de colocación podrán ser consideradas entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, con el alcance previsto en las normas de desarrollo la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

El instrumento jurídico en que se articule esta colaboración deberá regular los mecanismos de comunicación por parte de las agencias de colocación de los incumplimientos de las obligaciones de las personas trabajadoras y de solicitantes y beneficiarias de prestaciones por desempleo previstas en el artículo 299 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

• Actuaciones de colaboración

Los instrumentos jurídicos, por los que se articulen por parte de los Servicios Públicos de Empleo las actividades a desarrollar por las agencias de colocación que actúen como entidades colaboradoras de los mismos, contendrán, como mínimo, los siguientes extremos:

— Ámbito de aplicación.
— Duración, que podrá ser de uno o dos años.
— Descripción de las acciones concretas a desarrollar.
— Forma de financiación de las acciones a desarrollar, con expresión de su vinculación a los resultados fijados.
— Los medios materiales, humanos y económicos que empleará la agencia para acometer las acciones previstas.
— Colectivos de demandantes destinatarios de los servicios.
— Seguimiento y evaluación.
— Definición de los sistemas de comunicación de la información.
— Mecanismos de comunicación para trasladar las incidencias que se produzcan en relación con las obligaciones de las personas trabajadoras y de las personas solicitantes y beneficiarias de prestaciones por desempleo.
— Los indicadores de eficacia definidos.
— Procedimiento y trámite para su modificación, así como la determinación de las causas de su extinción.

Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas comunicarán al Servicio Público de Empleo Estatal las agencias de colocación que actúen como entidades colaboradoras de los mismos en su ámbito territorial a efectos de su conocimiento y comunicación a los órganos e instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.

• Obligaciones de las agencias de colocación como entidades colaboradoras

Las agencias de colocación que actúen como entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo, además de cumplir con las obligaciones generales, deberán desarrollar su actividad con sujeción a lo que determinen los Servicios Públicos de Empleo, estando obligadas específicamente a:

- Suministrar la información que se requiera, y específicamente en relación con las personas atendidas y sus perfiles, así como en relación con las ofertas de empleo y los perfiles que correspondan con las mismas.
- Comunicar las incidencias que se produzcan en relación con las obligaciones de las personas trabajadoras y de solicitantes y beneficiarias de prestaciones por desempleo. Tal comunicación se realizará a los efectos de la valoración, por parte de los Servicios Públicos de Empleo, de los posibles incumplimientos que pudieran derivarse de tales incidencias y adoptar las medidas que, en su caso, procedan.
- Realizar las acciones objeto de colaboración en los términos y condiciones determinados por los Servicios Públicos de Empleo.
- Estar sujetas a las acciones que pudieran realizar los Servicios Públicos de Empleo con el fin de efectuar el seguimiento y evaluación de las actuaciones objeto de colaboración.
- Garantizar a las personas trabajadoras y a las empresas la gratuidad por la prestación de servicios.
- En caso de tratarse de entidades con ánimo de lucro, deberán realizar al menos un 40% de su actividad con fondos no provenientes de los Servicios Públicos de Empleo. En caso de tratarse de entidades sin ánimo de lucro, deberán acreditar que realizan al menos un diez por ciento de actividad con fondos no provenientes de los Servicios Públicos de Empleo.

3.4. Infracciones en materia de ofertas de empleo

(R. D. LG. 5/2000) • (Ley 3/2023) • (Ley 4/2023)

Serán sancionables por infracción en materia de empleo:

- La publicidad por cualquier medio de difusión de ofertas de empleo que no respondan a las reales condiciones del puesto ofertado, o que contengan condiciones contrarias a la normativa de aplicación.
- Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.
- Ejercer actividades de intermediación laboral, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de personas trabajadoras sin haber presentado, con carácter previo a la actuación como agencia de colocación, una declaración responsable, incumplir los requisitos establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, o exigir a las personas trabajadoras precio o contraprestación por los servicios prestados.

4. Cesión de trabajadores. Empresas de Trabajo Temporal

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a empresas usuarias solo podrá efectuarse a través de Empresas de Trabajo Temporal debidamente autorizadas; en otro caso se incurre en cesión ilegal de trabajadores, prohibida por el ordenamiento jurídico español.

También se producirá cesión ilegal de trabajadores cuando:

— El objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria.

— La empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable.

— La empresa cedente no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

4.1. Empresas de Trabajo Temporal

(Ley 14/1994) • (R. D. 216/1999) • (R. D. 417/2015) • (R. D. LG. 2/2015) • (R. D. L. 9/2019) • (R. D. L. 7/2021) • (R. D. L. 32/2021) • (Ley 4/2022, Disp. Final 1.ª) • (Ley 4/2023)

Son aquellas cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

Asimismo las Empresas de Trabajo Temporal podrán actuar como agencias de colocación, cuando cumplan los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, y su normativa de desarrollo.

También podrán desarrollar actividades de formación para la cualificación profesional conforme a la normativa específica aplicable, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.

En su relación tanto con los trabajadores como con las empresas clientes, las Empresas de Trabajo Temporal deberán informar expresamente y, en cada caso, si su actuación lo es en la condición de Empresa de Trabajo Temporal o de cualquiera otra de las actividades permitidas.

• Requisitos

Las personas físicas o jurídicas que quieran dedicarse a esta actividad deben cumplir los siguientes requisitos:

— Obtener autorización administrativa previa.

— Disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador, valorándose la adecuación y suficiencia de los elementos de la empresa, particularmente en lo referente a la selección de los trabajadores, su formación y las restantes obligaciones laborales.

A estos efectos, deberá contar con una plantilla de estructura integrada por un mínimo de 12 trabajadores (todos ellos con contrato indefinido, a tiempo completo o parcial) o el número que proporcionalmente corresponda por cada mil trabajadores contratados para ser cedidos en el año anterior. No obstante, cuando el número de trabajadores cedidos, compu-

tados conforme a la regla anterior, fuera superior a cinco mil, deberá contar al menos con sesenta trabajadores.
Desde el inicio y durante todo el tiempo de actividad, el personal de estructura mínimo será de 3 trabajadores con contrato indefinido (a tiempo completo o parcial).

— Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de Empresa de Trabajo Temporal (sin perjuicio de la posibilidad de actuar como agencia de colocación, o en las actividades de formación o consultoría permitidas).
— Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
— Constituir una garantía financiera para responder del cumplimiento de las obligaciones salariales, indemnizatorias y con la Seguridad Social.
— No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones.
— Incluir en su denominación los términos *«Empresa de Trabajo Temporal»* o su abreviatura *«ETT».*

• Documentación a aportar con la solicitud

Las personas físicas o jurídicas al solicitar la autorización deben adjuntar, en todo caso, los siguientes datos:

— Identificación completa del solicitante.
— Denominación de la empresa, en la que se deberá incluir necesariamente los términos «Empresa de Trabajo Temporal» o su abreviatura «ETT».
— Domicilio social de la empresa y domicilio de los centros de trabajo.
— Número de identificación fiscal y códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
— Garantía financiera, que podrá consistir en depósito de dinero en efectivo o en valores públicos, o en aval o fianza de carácter solidario prestado por una entidad financiera, o en una póliza de seguro contratada al efecto.
Desde el inicio y durante el primer año de actividad, la garantía deberá alcanzar un importe igual a 25 veces el salario mínimo interprofesional vigente en ese momento, en cómputo anual. Para ejercicios sucesivos, deberá alcanzar un importe igual al 10% de la masa salarial del ejercicio anterior, con el límite mínimo de 25 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en cómputo anual. Esta garantía responde de las deudas por indemnizaciones, salariales y con la Seguridad Social.

A la solicitud de autorización, que deberá presentarse por medios electrónicos en el Registro establecido por cada una de las Autoridades laborales competentes para conceder autorizaciones administrativas a Empresas de Trabajo Temporal, se acompañará, también por medios electrónicos, la siguiente documentación:

— Poder suficiente en derecho, si el solicitante actúa en representación de una persona jurídica, salvo que la solicitud se presente mediante un certificado de firma electrónica de persona jurídica en el que el solicitante figure como apoderado o que el solicitante figure registrado en el Registro Electrónico de Apoderamientos.
— Cuando la solicitud se formule por personas jurídicas, certificación acreditativa de la inscripción de la empresa, cualquiera que sea la forma que revista, en el Registro Mercantil o en el correspondiente Registro de Cooperativas. Además, deberá aportarse copia de la escritura de constitución inscrita en el correspondiente Registro y, en su caso, estatutos de la sociedad.
— Copia de la documentación acreditativa de haber constituido la garantía financiera, debiendo ser presentada la documentación original en los tres días hábiles siguientes.
— Memoria explicativa de la estructura organizativa con la que cuenta la empresa, detallada por centros de trabajo, justificativa del cumplimiento de los requisitos legales establecidos.
— Cuantos documentos estimen convenientes.

En su solicitud, el solicitante podrá autorizar a la Autoridad laboral competente para que obtenga de forma directa, a través de certificados electrónicos, la acreditación de su identidad, así como la acreditación de que la empresa se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social. En el supuesto de que el solicitante no lo autorice expresamente, deberá aportar la documentación correspondiente.

La Autoridad laboral competente resolverá en el plazo de un mes, contado desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano administrativo, estimando o desestimando la solicitud formulada. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud se entenderá estimada.

Contra la resolución podrá interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico del que la dictó.

• Solicitud de autorización administrativa

Se efectúa aportando los justificantes de cumplir los requisitos establecidos ante la Autoridad laboral competente, que será el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma o bien las respectivas Delegaciones del Gobierno, en el supuesto de que la Empresa de Trabajo Temporal solo tenga centros de trabajo en las ciudades de Ceuta o Melilla.

Cuando la empresa deje de disponer de centros de trabajo en la Comunidad Autónoma que concedió la autorización será Autoridad laboral competente la de la Comunidad Autónoma donde disponga de centro o la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social si dispone de centros en dos o más Comunidades.

• Alcance y eficacia de la autorización administrativa

La autorización será única, tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá sin límite de duración.

La autorización podrá extinguirse mediante resolución administrativa de la Autoridad laboral cuando esta compruebe que la empresa ha incumplido sus obligaciones de mantener una estructura organizativa que responda a la actividad efectivamente desarrollada o de actualizar anualmente la garantía financiera.

Asimismo, la autorización expirará cuando la empresa deje de realizar su actividad durante un año ininterrumpido.

• Tramitación por medios electrónicos

Tanto la solicitud de autorización como los demás trámites administrativos y el cumplimiento de las restantes obligaciones de información por parte de las Empresas de Trabajo Temporal se ha de llevar a cabo por medios electrónicos.

La única documentación que se debe presentar, además, en soporte papel es la que acredite la constitución y mantenimiento de la garantía financiera.

Cada una de las Autoridades laborales, tanto la estatal como las autonómicas, han de llevar un Registro de Empresas de Trabajo Temporal, con funcionamiento por medios electrónicos, que tiene carácter público.

La comunicación electrónica de los trámites antes citados se efectúa en la actualidad a través de la aplicación informática SIGEtt, que se encuentra en funcionamiento desde julio de 2016. Es accesible desde la página web del Ministerio.

Mediante los correspondientes convenios de colaboración, suscritos entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y cada una de las Comunidades Autónomas, todas las Autoridades laborales (la estatal y las autonómicas) hacen uso de la aplicación SIGEtt. Ello permite contar con una base de datos central, de uso común para todas las Administraciones con competencia en materia de Empresas de Trabajo Temporal.

4.2.
Contrato de puesta a disposición

(Ley 14/1994) • (R. D. 216/1999) • (Ley 11/2013) • (R. D. L. 16/2013) • (R. D. 417/2015) • (R. D. LG. 2/2015) • (O. ESS/1680/2015) • (R. D. L. 7/2021) • (R. D. L. 32/2021)

Es el celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria, teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección queda sometido aquel.

Las Empresas de Trabajo Temporal que dispongan de autorización administrativa podrán poner a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados pertenecientes al Espacio Económico Europeo.

• ¿Cuándo se puede celebrar el contrato de puesta a disposición?

— En los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
— En los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato formativo conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

• ¿Cuándo no se pueden celebrar contratos de puesta a disposición?

— Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
— Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y salud en el trabajo en los términos previstos en la Ley por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y, de conformidad con esta, en los convenios o acuerdos colectivos. En estos casos, se entenderá cometida una infracción por cada contrato suscrito en tales circunstancias.
— Para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, por extinción del contrato por voluntad del trabajador fundada en un incumplimiento contractual del empresario, despido colectivo o por causas objetivas, excepto en los supuestos de fuerza mayor.
— Para ceder trabajadores a otras Empresas de Trabajo Temporal.

• Contenido de los contratos de puesta a disposición

El contrato se formalizará siempre por escrito, en el modelo oficial establecido, por duplicado, debiendo contener, como mínimo, la siguiente información:

— Datos identificativos de la Empresa de Trabajo Temporal, haciendo constar el número de autorización, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
— Datos identificativos de la empresa usuaria, indicando, expresamente, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
— Supuesto de celebración, con expresión concreta de la causa que lo justifica.
— Contenido de la prestación laboral y cualificación requerida.
— Riesgos profesionales del puesto de trabajo a cubrir.
— Servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria.

— Duración prevista del contrato.
— Lugar y horario de trabajo.
— Precio convenido.
— Retribución total.
— Convenio colectivo de aplicación en la empresa usuaria.

En el supuesto de contratos de formación en alternancia, se designará a la persona de la empresa usuaria que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador.

• Duración

En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo.

El período de formación en materia de prevención de riesgos laborales que el trabajador pudiera necesitar de la Empresa de Trabajo Temporal, previo a su puesta a disposición, formará parte de la duración del contrato.

Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

Tal como establece el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

• Obligaciones de las empresas usuarias

— Con carácter previo a la celebración del contrato de puesta a disposición, las empresas usuarias deberán informar a la Empresa de Trabajo Temporal sobre las características del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, sobre sus riesgos profesionales y sobre las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas, todo ello desde el punto de vista de la protección de la salud y seguridad del trabajador que vaya a ser contratado y de los restantes trabajadores de la empresa usuaria.

  A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición solo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales.
— Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, deberán informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo, así como de las medidas de protección y prevención contra los mismos.
— Son responsables de la protección en materia de seguridad y salud laboral.
— Responderán subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada

de la extinción del contrato de trabajo. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado para supuestos o actividades distintas de las permitidas.

— Deberán informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberán entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

• Relación del trabajador con la empresa usuaria

— Dirección y control de la actividad laboral:
Cuando los trabajadores desarrollen tareas en el ámbito de la empresa usuaria, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por esta durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito.
Cuando una empresa usuaria considere que, por parte del trabajador, se hubiera producido un incumplimiento contractual lo pondrá en conocimiento de la Empresa de Trabajo Temporal a fin de que por esta se adopten las medidas sancionadoras correspondientes.

— Derechos de los trabajadores puestos a disposición:

- Los trabajadores tendrán derecho a presentar, a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral. Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras esta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral de aquellos en estas, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes. Esto no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la Empresa de Trabajo Temporal de la cual depende.
- Los trabajadores tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.
- Tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.
- La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquella.
- Mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias.

4.3.
Relaciones laborales en la Empresa de Trabajo Temporal

(Ley 14/1994) • (Ley 12/2001) • (R. D. 1424/2002) • (Ley 11/2013) • (R. D. 417/2015) • (R. D. LG. 2/2015) • (R. D. L. 7/2021) • (R. D. L. 32/2021) • (Ley 4/2023)

• Contrato entre la Empresa de Trabajo Temporal y el trabajador contratado para prestar servicios en empresas usuarias

El contrato de trabajo celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición.

También se podrá celebrar con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación de los contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos. En este supuesto, las referencias efectuadas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva se entenderán efectuadas a los convenios colectivos sectoriales o de empresa de las empresas de trabajo temporal. Estos convenios colectivos podrán, asimismo, fijar una garantía de empleo para las personas contratadas bajo esta modalidad.

Deberá formalizarse por escrito, de acuerdo con lo establecido para cada modalidad, por duplicado, y su contenido se comunicará a la Oficina Pública de Empleo en el plazo de diez días hábiles siguientes a su celebración.

El contrato de trabajo de duración determinada, coincidente con la del contrato de puesta a disposición, contendrá, como mínimo, los siguientes datos:

- Identificación de las partes contratantes, haciendo constar, en el caso de la Empresa de Trabajo Temporal, el número de autorización administrativa, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- Identificación de la empresa usuaria, especificando el número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- Causa del contrato de puesta a disposición.
- Contenido de la prestación laboral.
- Riesgos profesionales del puesto de trabajo.
- Duración prevista del contrato de trabajo.
- Lugar y horario de trabajo.
- Remuneración convenida.
- Convenio colectivo aplicable en la Empresa de Trabajo Temporal y en la empresa usuaria.

Las Empresas de Trabajo Temporal también podrán celebrar contratos formativos con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias, de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora de dichos contratos.

Cuando el trabajador haya sido contratado por tiempo indefinido se le deberá entregar, cada vez que preste servicios en una empresa usuaria, la correspondiente orden de servicio, en la que se indicará:

- Identificación de la empresa usuaria en la que ha de prestar servicio.
- Causa del contrato de puesta a disposición.
- Contenido de la prestación laboral.
- Riesgos profesionales del puesto de trabajo a desempeñar.
- Lugar y horario de trabajo.

Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones.

Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, deberá consignar las retribuciones mencionadas en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad, la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales.

• Obligaciones de las Empresas de Trabajo Temporal

— No podrá cobrar al trabajador cantidad alguna en concepto de selección, formación o contratación. Será nula cualquier cláusula del contrato que imponga al trabajador una obligación de este tipo.

— Le corresponde el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores puestos a disposición.

— Cuando se trate de celebrar contratos formativos la Empresa de Trabajo Temporal será la responsable de cumplir las obligaciones correspondientes en materia formativa.

— En todos los casos, deberá facilitar a los trabajadores contratados para ser puestos a disposición la formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cumplir. Igualmente, está obligada a destinar anualmente al menos, el 1% de la masa salarial para la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos.

— Los trabajadores deberán ser informados previamente por la Empresa de Trabajo Temporal de toda información recibida de la empresa usuaria sobre el puesto de trabajo, de las tareas a desarrollar y sobre los riesgos laborales del mismo. Dichas informaciones se incorporarán igualmente al contrato de trabajo de duración determinada u orden de servicio, en su caso.

— Está obligada a mantener una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con su objeto social.

— Las Empresas de Trabajo Temporal que pongan a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados pertenecientes al Espacio Económico Europeo, deberán garantizarles las condiciones de trabajo previstas en el país de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

— Las Empresas de Trabajo Temporal cuyas personas trabajadoras sean enviadas temporalmente por las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España o en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo a otro de tales Estados para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán garantizar a sus personas trabajadoras las condiciones de trabajo previstas en este último Estado por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE,

del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios y cumplir con las obligaciones previstas en dicho Estado para las empresas que desplacen temporalmente a sus personas trabajadoras en el marco de una prestación de servicios transnacional.

— Las obligaciones de las Empresas de Trabajo Temporal de acuerdo con el párrafo anterior deben entenderse sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan a las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España de acuerdo con la legislación española, o a las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo de acuerdo con lo previsto en las normas nacionales de transposición de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal y la Directiva del Consejo de 25 de junio de 1991 por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal (91/383/CEE).

Y en materia de prevención de riesgos laborales:

— Para la ejecución del contrato de puesta a disposición, la Empresa de Trabajo Temporal deberá contratar o asignar el servicio a un trabajador que reúna o pueda reunir, en su caso, previa la formación necesaria, los requisitos en materia de prevención de riesgos laborales, asegurándose de su idoneidad al respecto.

— La Empresa de Trabajo Temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a ser puesto a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia preventiva necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar. En caso contrario, deberá facilitarle dicha formación con medios propios o concertados, con carácter previo a la prestación efectiva de los servicios. Esta formación podrá también ser impartida por la empresa usuaria con cargo a la Empresa de Trabajo Temporal, previo acuerdo escrito entre ambas empresas.

— La Empresa de Trabajo Temporal deberá acreditar documentalmente a la empresa usuaria que el trabajador puesto a su disposición ha recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, posee la formación específica necesaria y cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.
Esta documentación estará igualmente a disposición de los delegados de prevención o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores en la Empresa de Trabajo Temporal y de las personas u órganos con competencia en materia preventiva en la misma.

— Los trabajadores puestos a disposición tienen derecho a la vigilancia periódica de su salud a cargo de la Empresa de Trabajo Temporal, teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo a desempeñar, los resultados de la evaluación de riesgos realizada por la empresa usuaria y cuanta información complementaria sea requerida por el médico responsable.

4.4. Obligaciones de información de las Empresas de Trabajo Temporal

(Ley 14/1994) • (R. D. 417/2015)

• Obligaciones de información a la Administración

La Empresa de Trabajo Temporal está obligada a remitir por medios electrónicos, dentro de los primeros diez días de cada mes, al registro de Empresas de

Trabajo Temporal de la Autoridad laboral competente y en el modelo oficial, una relación de los contratos de puesta a disposición celebrados en el mes anterior, en la que consten:

— Nombre, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social de las empresas usuarias.
— Número de contratos celebrados con cada una de ellas, desglosado por supuestos de celebración.
— Número total de trabajadores puestos a disposición de las empresas usuarias, con independencia del número de contratos de puesta a disposición celebrados con cada uno de ellos.

Dicha documentación se remitirá igualmente en el caso de que la empresa no haya formalizado contratos de puesta a disposición, haciendo constar tal circunstancia.

Igualmente está obligada a comunicar a la Autoridad laboral, dentro de los quince días siguientes a su producción o, en su caso, notificación de inscripción en el correspondiente Registro Mercantil o Registro de Cooperativas, los siguientes actos:

— Los cambios de titularidad y de domicilio de la empresa.
— El cambio de las personas que ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, indicando sus datos identificativos.
— La apertura de nuevos centros de trabajo.
— El cierre de centros de trabajo.
— El cese en la actividad como Empresa de Trabajo Temporal.

• Obligaciones de información a la empresa usuaria

La Empresa de Trabajo Temporal deberá suministrar a la empresa usuaria la siguiente documentación, en relación con los trabajadores que haya cedido:

— Copia del contrato de trabajo o de la correspondiente orden de servicio.
— Documentación acreditativa de haber cumplido las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con dichos trabajadores.

4.5. Centros portuarios de empleo

(Ley 14/1994) • (R. D. L. 8/2017) • (R. D. L. 9/2019) • (R. D. 257/2019) • (Ley 4/2022, Disp. Final 1.ª)

El Real Decreto-ley 8/2017 estableció la libertad de contratación de trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías, en cumplimiento de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014.

Para ello, y sin perjuicio de la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal, se han creado los Centros portuarios de empleo (CPE). Se trata de empresas de propiedad conjunta de base mutualista, constituidas voluntariamente con arreglo a cualquiera de las formas societarias previstas en las leyes y con respeto de la competencia efectiva entre las empresas, para satisfacer de forma óptima la necesidad común de los socios de disponer de trabajadoras y trabajadores portuarios especializados en número y capacitación suficiente para prestar de forma eficiente el servicio portuario de manipulación de mercancías cuyo objeto social es el empleo de personas trabajadoras de la estiba portuaria para su puesta a disposición de empresas titulares de licencia de prestación del servicio de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios, así como de su formación.

Pueden ser socias de un CPE las empresas titulares de la licencia del servicio portuario de manipulación de mercancías.

Los CPE deben obtener la misma autorización administrativa que la exigida a las Empresas de Trabajo Temporal, cuya normativa les será de plena aplica-

ción, con las particularidades previstas en la propia ley y en su reglamento de desarrollo.

A efectos de estructura organizativa, el mínimo de trabajadores con contrato indefinido (a tiempo completo o parcial) con que deberá contar el CPE se calculará en función del número de días de puesta a disposición del personal de estiba contratado temporalmente el año anterior. En todo caso, desde el inicio y durante todo el tiempo de actividad, deberá contar con dos trabajadores de estructura con contrato fijo (a tiempo completo o parcial).

En materia de garantía financiera, será del 10% de la masa salarial correspondiente al personal de estiba portuaria contratado temporalmente en el ejercicio económico anterior, sin que en ningún caso dicho importe pueda ser inferior a 25 veces el SMI vigente en cada momento, en cómputo anual.

Los contratos de puesta a disposición entre los CPE y las empresas usuarias (titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales) podrán celebrarse para la cobertura de las necesidades que aquellas demanden, de modo estable o de forma temporal, dentro de las actividades definidas en el artículo 130 del Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

Las obligaciones de remitir a la Autoridad laboral la relación de contratos de puesta a disposición y de entrega de documentación a los representantes de los trabajadores se entienden referidas únicamente a los trabajadores portuarios contratados temporalmente.

5. Acceso al trabajo en la Unión Europea, en el Espacio Económico Europeo y en la Confederación Suiza

(Directiva 2004/38/CE) • (R. D. 240/2007) • (O. PRE/1490/2012) • (R. D. 987/2015)

La ciudadanía de la Unión confiere a todo ciudadano de la Unión un derecho fundamental e individual a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros de la Unión con respeto a las limitaciones y condiciones previstas en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en otras disposiciones como la Directiva 2004/38.

• Derecho a la libre circulación de los ciudadanos españoles en otro Estado de la Unión, del Espacio Económico Europeo y Suiza

Todos los ciudadanos españoles son titulares del derecho de circulación y residencia en el territorio de la Unión Europea, así como en los países del Espacio Económico Europeo (Noruega, Islandia y Liechtenstein) y Suiza.

Este derecho es igualmente válido, previo cumplimiento de los requisitos y formalidades previstos en la normativa jurídica de la Unión Europea, para los familiares de españoles, con independencia de la nacionalidad de éstos.

Si el desplazamiento se efectúa por un tiempo inferior a tres meses, el ciudadano español no se encontrará sometido a otra condición o formalidad que la de estar en posesión de un documento de identidad o de un pasaporte válido.

Si el desplazamiento se efectúa por un tiempo superior a tres meses, deberá darse cumplimiento a lo previsto en la legislación nacional del Estado en cuestión en aplicación de la Directiva 2004/38.

El ejercicio de los derechos de entrada y residencia solo podrá ser limitado por razones de orden público, seguridad pública o salud pública.

• Derechos de los ciudadanos de otros Estados miembros de la Unión Europea y de sus familiares en España

El contenido de la Directiva 2004/38/CE ha sido transpuesto al Ordenamiento jurídico español mediante el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, que regula:

— Derechos de entrada y libre circulación.

— Derecho de residencia (así como su mantenimiento):

- Si la residencia se lleva a cabo por un tiempo superior a tres meses, se deberá solicitar el certificado de registro ante las autoridades competentes.
- El derecho a la residencia por un periodo superior a tres meses no es un derecho automático ni absoluto. La Directiva 2004/38/CE lo condiciona al cumplimiento de una serie de requisitos necesarios para la emisión del certificado de registro. Se trata, en esencia, de acreditar que se ejerce una actividad lucrativa, ya sea laboral o profesional, o, en su defecto, que se dispone de medios de vida suficientes para no convertirse en una carga para la asistencia social del Estado miembro de acogida, así como de un seguro de enfermedad que cubra todos los riesgos en dicho Estado miembro.

- En el caso de familiares del ciudadano de la Unión (cónyuge, pareja de hecho, hijos menores de 21 años o mayores a cargo propios o de su cónyuge o pareja, los ascendientes directos a cargo y los de su cónyuge o pareja, así como otros miembros de la familia con determinadas circunstancias) que no sean nacionales de países miembros ni del Espacio Económico Europeo ni de Suiza, y acompañen al mismo por un período superior a tres meses en España, deberán solicitar la tarjeta de familiar de ciudadano de la Unión ante las autoridades competentes.

— Derecho de residencia permanente: Se adquiere, con carácter general, por haber residido en España durante un periodo continuado de 5 años. Antes de este tiempo podrán obtenerla aquellas personas en quienes concurran circunstancias específicas determinadas en la propia norma.
— Derecho de acceso a cualquier actividad, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, prestación de servicios o estudios, sin perjuicio de las limitaciones que se establezcan en otras normas de la Unión Europea que resulten de aplicación.

• Libre circulación de trabajadores de la Unión Europea

La libre circulación de trabajadores de la Unión Europea se limita a aquellas situaciones en las que la libre circulación se ejerce con fines laborales. Derivada directamente de los tratados, la libre circulación de trabajadores es un principio fundamental de la Unión Europea. Así, aparece establecida en el artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y desarrollada en el Derecho derivado europeo y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, reconociendo el derecho a los ciudadanos de la Unión Europea a:

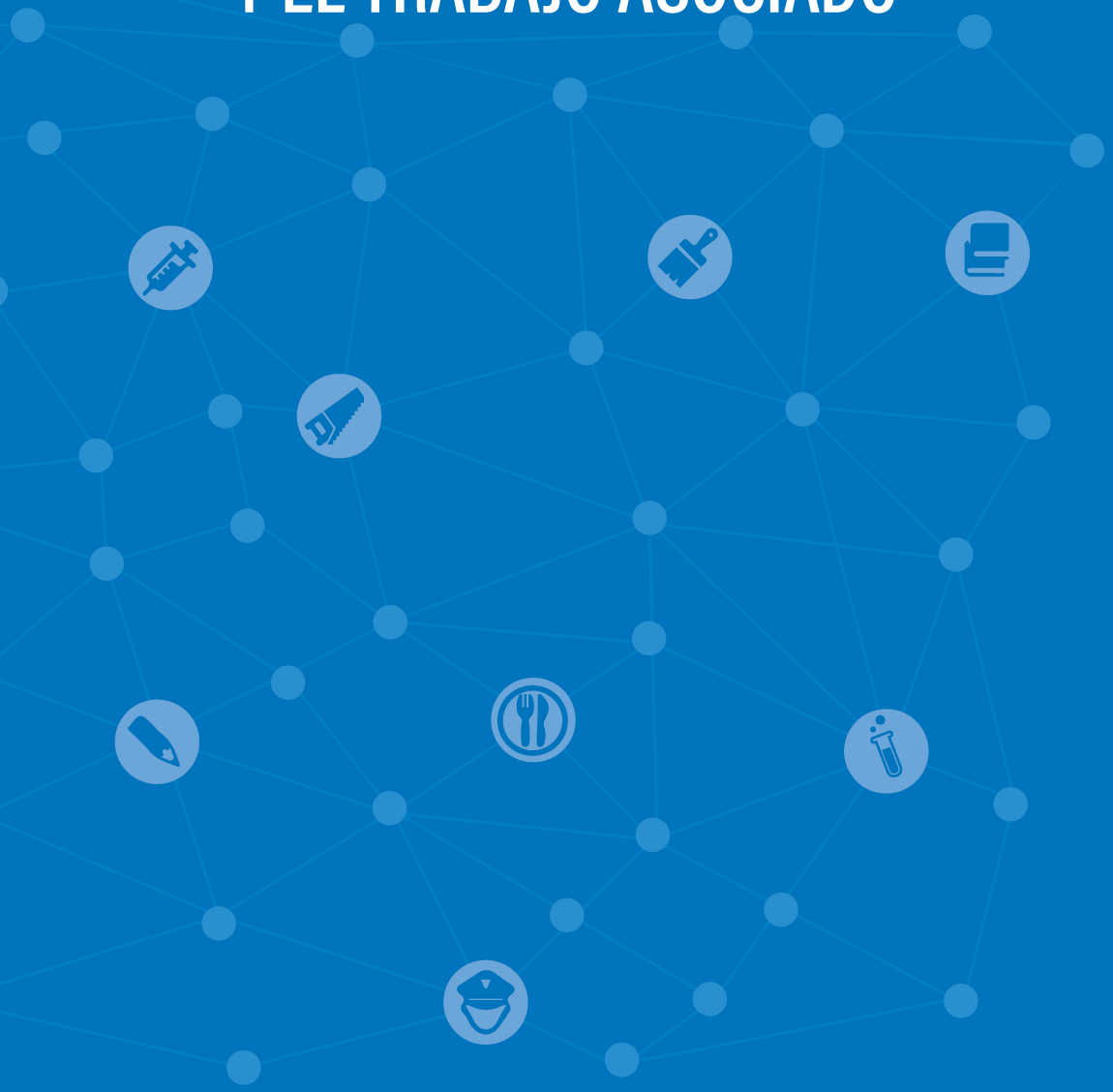
— Buscar empleo en otro país de la UE.
— Trabajar en otro país sin necesidad de permiso de trabajo.
— Residir en otro país por motivos de trabajo.
— Permanecer en el mismo cuando hayan dejado de trabajar.
— Recibir el mismo trato que los ciudadanos de ese país en lo que respecta al acceso al empleo, las condiciones de trabajo y las ventajas sociales y fiscales.

La libre circulación de trabajadores se aplica asimismo, de manera general, a los países del Espacio Económico Europeo: Islandia, Liechtenstein y Noruega.

Como principal normativa, cabe destacar el Reglamento (CEE) no 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión así como la Directiva 2014/54/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores.

En España, el Organismo Nacional para la libre circulación de trabajadores es responsable, de conformidad con el artículo 4 de la Directiva 2014/54/UE, del fomento, el análisis, la supervisión y el apoyo en el ámbito de la igualdad de trato de los trabajadores de la Unión y los miembros de sus familias, sin discriminación por razón de la nacionalidad ni restricciones y obstáculos injustificados de su derecho a la libre circulación. Este organismo se encuentra dentro de la Secretaría de Estado de Migraciones. Para cualquier consulta puede dirigirse al siguiente correo electrónico: lctue@inclusion.gob.es (Ver capítulo 36.21 sobre Libre circulación y residencia en España de los ciudadanos de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo y de la Confederación Suiza, y de los miembros de sus familias).

II. EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMO Y EL TRABAJO ASOCIADO



6. El trabajo por cuenta propia o autónomo

Se entiende por trabajo por cuenta propia o autónomo la actividad económica o profesional realizada por una persona física de forma habitual, personal 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.

6.1. Trámites de inicio de la actividad

(R. D. 84/1996) • (R. D. LG. 2/2004) • (O. EHA/1274/2007) • (Ley 17/2009) • (Ley 25/2009) • (O. TIN/1071/2010) • (R. D. LG. 8/2015 modificado por la L.O. 1/2023). • (O. ESS/214/2018) • (Ley 18/2022) • (Ley 3/2023)

• Inscripción y/o alta en la Seguridad Social

En el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos (RETA), la afiliación y/o alta en la Seguridad Social debe realizarse con carácter previo al comienzo de la prestación de servicios por el trabajador, sin que en ningún caso puedan serlo antes de los 60 días naturales anteriores al previsto para el inicio de aquella.

Hasta tres veces al año, se permite que la fecha de alta en el RETA sea la del inicio de la actividad, cuando no coincida con el día primero de mes. Se ofrece la opción para que la persona interesada decida cuándo iniciar la obligación de cotizar con la consecuente repercusión en la consideración como cotizado a efectos de prestaciones. Agotadas esas tres veces, las restantes altas que se pudieran producir en el año siempre tendrán la fecha del inicio de la obligación de cotizar el día primero del mes en el que se produzcan.

Desde el 1 de octubre de 2018 es obligatoria la realización de todos los trámites con la Seguridad Social de forma telemática, bien a través de los Servicios disponibles en la SEDE electrónica o bien mediante un autorizado a través del Sistema RED.

(Ver contenido capítulo 31.1 sobre el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos).

— Enlace para darse de alta en la Seguridad Social: https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass

• Alta en Hacienda en el Censo de Empresarios y en el Impuesto de Actividades Económicas

Es obligación de la persona trabajadora por cuenta propia darse de alta en Hacienda en el Censo de Empresarios antes de iniciar su actividad, mediante la presentación de la declaración censal (modelos 036 y 037).

Según corresponda, el alta se efectuará en la Delegación de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, en la Sede Electrónica de la Agencia Tributaria, en la Agencia Tributaria Canaria, Hacienda Navarra o Departamento de Hacienda y Fianzas del Gobierno Vasco.

— Enlace Modelos 036 y 037: https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/censos-nif-domicilio-fiscal/censos.html.

Asimismo, es obligatorio darse de alta en el Impuesto de Actividades Económicas, si bien están exentas de pago de este impuesto las personas físicas

y los contribuyentes por el Impuesto sobre la Renta de No Residentes que operen en España mediante establecimiento permanente siempre que tengan un importe neto de la cifra de negocios inferior a 1.000.000 de euros.

- **En caso de apertura de un local**

  (Ver Capítulo 8 sobre trámites para la apertura de un centro de trabajo).

- **Inscripción de creaciones que están relacionadas con la industria: patentes y modelos de utilidad, signos distintivos y diseños**

  En su caso, en el Registro de la Propiedad Industrial.

6.2. Promoción del empleo autónomo

(Ley 38/2003) • (R. D. 357/2006) • (R. D. 887/2006) • (R. D. LG. 3/2015) • (R. D. 818/2021) • (Ley 3/2023)

- **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.

6.2.1. Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento

(R. D. 7/2015)

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.

Comprenderá las siguientes actividades y actuaciones:

— Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento: Información y apoyo cualificado a las personas interesadas 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.

6.2.2. Subvenciones y cuantías

(Ley 18/2014) • (R. D. 7/2015) • (R. D. 818/2021 modificado el art. 88 por la disposición final sexta de la Ley 3/2023) • (Ley 3/2023)

6.2.2.1 Subvenciones y cuantías. Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo

• Finalidad

Facilitar la constitución de personas desempleadas en personas trabajadoras autónomas o por cuenta propia y, en su caso, la consolidación del proyecto emprendedor, incluyendo la constitución y consolidación de los proyectos emprendedores que tengan su origen en un proyecto anterior que sea objeto de transformación, relevo o sucesión por parte de la persona ocupada o desempleada, por sí sola o en asociación con otras.

• Beneficiarios

Personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo y servicios en los Servicios Públicos de Empleo cuando se establezcan como personas trabajadoras autónomas o por cuenta propia.

• Subvención para el establecimiento como persona trabajadora autónomo o por cuenta propia

Su cuantía de referencia será de hasta 7.500 euros, graduándose en función de las dificultades para el acceso al empleo de la persona que se constituya como trabajadora autónoma o por cuenta propia, de acuerdo a su inclusión en los colectivos que determinen los Servicios Públicos de Empleo, que contemplarán entre otros:

— El colectivo de personas con discapacidad.
— Personas en desempleo de larga duración.
— Personas desempleadas mayores de 45 años.
— Personas jóvenes desempleadas menores de 30 años.
— Personas perceptoras del ingreso mínimo vital, renta mínima de inserción. o figura análoga regulada por las CCAA.
— Personas en situación o riesgo de exclusión social no prevista anteriormente.

La subvención que resulte de aplicar la graduación anterior podrá incrementarse en 500 euros si la persona beneficiaria es una mujer, sin perjuicio de cualquier otra prioridad que determine la administración pública competente.

• Subvención para financiar las inversiones para la creación y puesta en marcha de la empresa

La persona que se constituya como persona trabajadora autónoma o por cuenta propia podrá optar por alguna de estas ayudas:

— Ayuda financiera sobre préstamo destino a financiar dichas inversiones: equivalente a una reducción de hasta 4 puntos del interés fijado por la entidad de crédito que conceda el préstamo, con una cuantía máxima de referencia de 9.000 euros. La subvención se abonará según la fórmula

que establezcan las correspondientes bases reguladoras que dicten las administraciones públicas competentes.

— Ayuda directa destinada a inversiones para la creación y puesta en marcha de la empresa: con un límite del 50 por ciento del coste de adquisición y hasta una cuantía máxima de referencia de 9.000 euros.

• Subvención para asistencia técnica

Financiación parcial de la contratación, durante la puesta en marcha de la empresa, de los servicios externos necesarios para mejorar el desarrollo de la actividad empresarial, así como para la realización de estudios de viabilidad, organización, 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 relacionada con la dirección y gestión empresarial y nuevas tecnologías de la información y la comunicación

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 durante la puesta en marcha de la empresa.

La cuantía será de hasta el 75% del coste de la formación, con un máximo de 2.400 euros.

• Subvención por adaptación del puesto de trabajo

Cuando la persona desempleada que se constituya como persona trabajadora autónoma tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

Financiación para la adaptación e inclusión de medidas de accesibilidad universal, cognitivas y de comunicación, dotación de medios de protección para evitar riesgos laborales y eliminación de barreras arquitectónicas u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo.

La cuantía será de 1.800 euros, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.

• Consolidación del proyecto emprendedor

En el marco del programa de fomento de empleo autónomo, las administraciones públicas competentes podrán contemplar en sus normas o bases reguladoras una línea de consolidación del proyecto emprendedor durante los tres primeros años de su puesta en marcha.

6.2.2.2 Subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal

■ (O. ESS 739/2017) • (Resol. 15-VII-2021)

(Ver desarrollo del procedimiento en el apartado 7.6)

• Finalidad

Contribuir a la financiación de los gastos derivados de la realización de actividades de apoyo y promoción del trabajo autónomo, así como la financiación parcial de los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos de ámbito estatal.

La concesión de las subvenciones se realizará en régimen de concurrencia competitiva, ajustándose a los principios de publicidad, transparencia, objetividad, igualdad y no discriminación, contenidos en el artículo 8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

• Entidades beneficiarias

Para las subvenciones a las actuaciones de ámbito estatal de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas podrán ser entidades beneficiarias de estas subvenciones:

— Asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal de carácter intersectorial.
— Entidades asociativas de cooperativas, de sociedades laborales y de empresas de inserción.
— Otros entes representativos de la economía social que integren a asociaciones de ámbito estatal de cooperativas y de sociedades laborales.
— Otras asociaciones, fundaciones y universidades. En este apartado se considerarán incluidas las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal y carácter sectorial.

Para las subvenciones de los gastos de funcionamiento podrán ser entidades beneficiarias:

— Asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal y carácter intersectorial.
— Entidades asociativas de carácter intersectorial y de ámbito estatal de cooperativas, de sociedades laborales y de asociaciones de empresas de inserción.
— Entidades asociativas de carácter sectorial y de ámbito estatal de cooperativas y de sociedades laborales.
— Otros entes representativos de la economía social que integren a asociaciones de ámbito estatal de cooperativas y de sociedades laborales. Estos entes representativos de la economía social deberán contar entre sus asociados, al menos, con cinco asociaciones de ámbito estatal entre las de cooperativas y las de sociedades laborales.

6.2.3. Reducciones y bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)

■ (Ley 20/2007) • (R. D. LG. 8/2015) • (R. D. L. 6/2016) • (Ley 22/2021) • (O. PCM/244/2022) • (L.O. 10/2022)

• Para los trabajadores por cuenta propia, en general

La cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas 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 efectuará de la siguiente forma:

En el caso de que se opte por cotizar por la base mínima que corresponda, podrán beneficiarse de una reducción en la cotización por contingencias comunes durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, que consistirá en una cuota única mensual de 60 euros, que comprenderá tanto las contingencias comunes como las contingencias profesio-

nales, quedando estos trabajadores excepcionados de cotizar por cese de actividad y por formación en el trabajo.

Alternativamente, si cumpliendo los requisitos previstos en el apartado anterior, optasen por una base de cotización superior a la mínima que corresponda, podrán aplicarse durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, una reducción del 80 por ciento sobre la cotización por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente por contingencias comunes.

Con posterioridad al periodo inicial de 12 meses previsto, y con independencia de la base de cotización elegida, los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia descritos podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir o bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización vigente en cada momento por contingencias comunes, por un periodo máximo de hasta 12 meses, hasta completar un periodo máximo de 24 meses tras la fecha de efectos del alta, según la siguiente escala:

a) 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.
b) Una reducción equivalente al 30% de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra a).
c) Una bonificación equivalente al 30% de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra b).

En los supuestos que además resida y desarrolle su actividad en un municipio en cuyo padrón municipal actualizado al inicio de la actividad consten menos de 5.000 habitantes, finalizado el periodo inicial de 12 meses de aplicación de los beneficios en la cotización establecida anteriormente, tendrá derecho durante los 12 meses siguientes a estos mismos incentivos. En estos casos no serán de aplicación las reducciones y bonificaciones para los 12 meses posteriores al periodo inicial contempladas en la escala antes indicada.

• Para el colectivo de trabajo autónomo menor de 30 años (o 35 años en el caso de mujeres)

Los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años, o menores de 35 años en el caso de mujeres, que causen alta inicial o 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, podrán aplicarse además de los beneficios en la cotización previstos en el apartado anterior, una bonificación adicional equivalente al 30%, sobre la cuota por contingencias comunes, en los 12 meses siguientes a la finalización del periodo de bonificación previsto en el apartado anterior, siendo la cuota a bonificar el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento. En este supuesto la duración máxima de las reducciones y bonificaciones será de 36 meses.

• Para las personas con discapacidad (inicial o sobrevenida), víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia

La cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, de las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, de las víctimas de violencia de género y de las víctimas del terrorismo, 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, consistirá en una cuota 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.

Las personas trabajadoras por cuenta propia 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 80% del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización vigente en cada momento por contingencias comunes.

Con posterioridad a este periodo inicial de 12 meses previsto, y con independencia de la base de cotización elegida, los trabajadores por cuenta propia que disfruten de esta medida podrán aplicarse una bonificación sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar el 50% del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización vigente en cada momento por contingencias comunes, por un período máximo de hasta 48 meses, hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de efectos del alta.

En los supuestos que resida y desarrolle su actividad en un municipio en cuyo padrón municipal actualizado al inicio de la actividad consten menos de 5.000 habitantes, finalizado el periodo inicial de 12 meses de aplicación de los beneficios en la cotización establecidos anteriormente, tendrá derecho durante los 12 meses siguientes a estos mismos incentivos. En estos casos la aplicación de la bonificación por el 50%, prevista en el apartado anterior, se aplicará una vez transcurridos los 24 meses iniciales, durante un periodo máximo de hasta 36 meses, hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de efectos del alta.

• Para los trabajadores por cuenta propia agrarios

Los beneficios en la cotización, señalados en los tres apartados anteriores, se hacen extensibles a las personas trabajadoras por cuenta propia agrarias incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

La principal particularidad radica en que, en el caso de que se opte por cotizar por la base mínima que corresponda, podrán beneficiarse de una reducción en la cotización por contingencias comunes durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, que consistirá en una cuota única mensual de 50 euros.

• Para trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla

Las personas trabajadoras encuadradas en el RETA dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de Agricultura, Pesca y Acuicultura; Industria, excepto Energía y Agua; Comercio; Turismo; Hostelería y resto de servicios, excepto el Transporte Aéreo, Construcción de Edificios, Actividades Financieras y de Seguros y Actividades Inmobiliarias, que residan y ejerzan su actividad en las Ciudades de Ceuta y Melilla, tendrán derecho a una bonificación del 50% en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes.

• Para personas trabajadoras autónomas durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural

A la cotización de personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos incluidas en el RETA o como personas trabajadoras por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, durante los períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el em-

barazo o riesgo durante la lactancia natural, siempre que este periodo tenga una duración de al menos un mes, le será de aplicación una bonificación del 100% de la cuota de autónomos, que resulte de aplicar a la base media que tuviera la persona trabajadora en los 12 meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadoras y trabajadores incluidos en el régimen especial de Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia. Esta bonificación será compatible con la establecida en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre.

• Para las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos

Las trabajadoras incluidas en el RETA o como trabajadoras por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que, habiendo cesado su actividad por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, en los términos legalmente establecidos, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la fecha efectiva del cese, tendrán derecho a una bonificación en virtud de la cual su cuota por contingencias comunes y contingencias profesionales quedará fijada en la cuantía de 60 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo, siempre que opten por cotizar por la base mínima establecida con carácter general en el régimen especial que corresponda por razón de la actividad por cuenta propia.

Aquellas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que, cumpliendo con los requisitos anteriores, optasen por una base de cotización superior a la mínima indicada en el párrafo anterior, podrán aplicarse durante el período antes indicado una bonificación del 80% sobre la cotización por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento.

• Para altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos

El cónyuge, pareja de hecho y familiares de personas trabajadoras autónomas por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, que se incorporen al RETA, siempre y cuando no hubieran estado dados de alta en el mismo en los 5 años inmediatamente anteriores, y colaboren con ellos mediante la realización de trabajos en la actividad de que se trate, incluyendo a los de las personas trabajadoras por cuenta propia del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, a partir del 9 de octubre de 2015, tendrán derecho a una bonificación durante los 24 meses siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 50% durante los primeros 18 meses y al 25% durante los 6 meses siguientes, de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento en el Régimen Especial, o Sistema Especial en su caso, de trabajo por cuenta propia que corresponda.

• Por la contratación de familiares del trabajador autónomo

La contratación indefinida por parte del trabajador autónomo como trabajadores por cuenta ajena de su cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, dará derecho a una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100% durante un período de 12 meses. 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 improce-

dentes, bien por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a Derecho, en los 12 meses anteriores a la celebración del contrato que da derecho a esta bonificación.

• Por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación

Las personas trabajadoras incluidas en el RETA tendrán derecho, por un plazo de hasta 12 meses, a una bonificación del 100% de la cuota de autónomos por contingencias comunes, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los 12 meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida el tipo de cotización mínimo de cotización vigente en cada momento establecido en este Régimen Especial en los siguientes supuestos:

— Por cuidado de menores de 12 años que se tengan a cargo,
— Por tener a cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.
— Por tener a cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% o una discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, cuando dicha discapacidad esté debidamente acreditada, siempre que dicho familiar no desempeñe una actividad retribuida.

Esta bonificación está condicionada a la permanencia en alta en el RETA y a la contratación de una persona trabajadora, a tiempo completo o parcial, que deberá mantenerse durante todo el periodo de su disfrute. La duración del contrato deberá ser, al menos, de 3 meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación.

6.2.4. Capitalización de las prestaciones por desempleo para fomentar el trabajo autónomo

(Ley 20/2007) • (R. D. LG. 8/2015) • (Ley 3/2023)

Las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo de nivel contributivo que pretendan constituirse como trabajadoras y trabajadores autónomos podrán capitalizar su prestación a tal efecto.

Se podrá abonar a las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo de nivel contributivo hasta el 100 por cien del valor actual del importe de dicha prestación, en los siguientes supuestos:

— 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.
— Y 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, conforme a lo previsto el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social(disposición adicional vigésima séptima) y a ejercer en ella una actividad profesional, encuadrados en el RETA o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

(Ver contenido capítulo 20.1. sobre prestación por desempleo de nivel contributivo.)

— Enlace SEPE: https://www.sepe.es/HomeSepe/autonomos/prestaciones-para-emprendedores-y-autonomos/capitaliza-tu-prestacion.html.

6.2.5.
Compatibilización de la percepción de la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta propia

■ (Ley 20/2007) • (R. D. LG. 8/2015) • (Ley 3/2023)

Los titulares del derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo, por haber cesado con carácter total y definitivo su actividad laboral, que causen alta como personas trabajadoras por cuenta propia en alguno de los regímenes de Seguridad Social, podrán compatibilizar la percepción mensual de la prestación que les corresponda con el trabajo autónomo, por un máximo de 270 días o por el tiempo inferior pendiente de percibir, siempre 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 no podrá acogerse a esta compatibilidad.

— Enlace SEPE: https://www.sepe.es/HomeSepe/autonomos/prestaciones-para-emprendedores-y-autonomos/compatibiliza-tu-prestacion.html.

6.2.6.
Suspensión y reanudación del cobro de la prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia

■ (R. D. LG. 8/2015) • (Ley 3/2023)

Se permite la reanudación del cobro de la prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia por un periodo inferior a 60 meses 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 obstante, cuando la reanudación se produzca con posterioridad a los 24 meses desde el inicio de la suspensión deberán acreditar que el cese en la actividad por cuenta propia tiene su origen en la concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos, fuerza mayor determinante del cese, pérdida de licencia administrativa, violencia de género, divorcio o separación matrimonial, y cese involuntario en el cargo de consejero o administrador de una sociedad o en la prestación de servicios a la misma, entre otros.

Si tras el cese en el trabajo por cuenta propia la persona trabajadora tuviera derecho a la protección por cese de actividad, podrá optar entre percibir esta o reabrir el derecho a la protección por desempleo suspendida.

6.2.7.
Otras medidas de apoyo al autónomo

■ (R. D. 304/2004) • (Ley 35/2006) • (R. D. L. 6/2010) • (R. D. L. 5/2013) • (Ley 14/2013) • (O. HAP/2178/2014) • (R. D. LG. 8/2015) • (Ley 6/2017) • (O. HAP/1164/2019) • (Ley 11/2020) • (R. D. L. 36/2020) • (O. HFP/1335/2021) • (Ley 22/2021) • (O. ETD/1498/2021) • (R. D. L. 27/2021) • (Ley 18/2022) • (O. HFP/583/2023)

— Programa Kit Digital: concesión de ayudas para la digitalización de pequeñas empresas, microempresas y personas en situación de autoempleo, en el marco de la Agenda España Digital 2025, el Plan de Digitalización PYMEs 2021-2025 y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España -Financiado por la Unión Europea- Next Generation EU. (O. ETD/1498/2021).

— Concesión de avales: el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital podrá conceder avales por un importe máximo de 40.000 mi-

llones de euros, hasta el 30 de junio de 2022. (Real Decreto-ley 27/2021, de 23 de noviembre).

- Aplazamiento/fraccionamiento cuotas hasta cincuenta mil euros, por medio de la norma: Orden HFP/583/2023. Enlace: https://sede.agenciatributaria.gob.es/.
- Rentas exentas: las prestaciones por desempleo reconocidas por la respectiva entidad gestora cuando se perciban en la modalidad de pago único estarán exentas de tributar al Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, condicionada al mantenimiento de la actividad durante el plazo de cinco años. (Con efectos desde 1 de enero de 2013).
- Los contribuyentes que inicien el ejercicio de una actividad económica y determinen el rendimiento neto de la misma con arreglo al método de estimación directa, podrán reducir en un 20 % el rendimiento neto positivo declarado con arreglo a dicho método, en el primer período impositivo en que el mismo sea positivo y en el período impositivo siguiente.
- Efecto pago adelantado IVA: Dentro del Plan de Estímulo Económico se ha implantado un sistema de devolución mensual del IVA de carácter voluntario, que permite a los autónomos la solicitud del saldo a devolver que determine cualquier declaración mensual presentada con independencia de su importe.
- Rescate Planes de Pensiones: el Real Decreto 1299/2009, de 31 de julio, permite que los autónomos puedan rescatar los planes de pensiones cuando estén inactivos en condiciones similares a los asalariados.
- Bajada de las retenciones fiscales en el IRPF para aquellos autónomos con renta inferior a 15.000 euros, que represente más del 75% de la suma de los rendimientos íntegros de actividades económicas y del trabajo obtenidos por el contribuyente el ejercicio anterior. Los trabajadores autónomos con rentas de hasta 15.000 euros pueden beneficiarse de menores retenciones fiscales en el IRPF a partir de julio de 2014, pasando del 21% al 15% de retención.

  Además, se establece un porcentaje de retención para los administradores sociales del 37%, que se reducirá tras el 2015 al 35%. Dicho porcentaje será del 19%, respecto a aquellas entidades con un importe neto de la cifra de negocios inferior a 100.000 euros.
- El Real Decreto-ley 6/2010, de 9 de abril, de medidas para el impulso de la recuperación económica y el empleo, recoge medidas de aplicación directa a los trabajadores autónomos, modificando la normativa del IVA, permitiendo a las empresas la reducción proporcional de la base imponible cuando los créditos correspondientes a las cuotas repercutidas por las operaciones gravadas sean total o parcialmente incobrables, flexibilizando los requisitos para recuperar el impuesto en el caso de impago de las facturas y acortando los plazos en el caso de las empresas de menor dimensión.
- Deducibilidad en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de los gastos de suministros de la vivienda parcialmente afecta a la actividad económica y de los gastos de manutención incurridos en el desarrollo de la actividad.
- Posibilidad de compatibilizar la percepción de una pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena para favorecer el alargamiento de la vida activa. Compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial con el cobro del 50% de la pensión, con unas obligaciones de cotización limitadas (únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales) según la normativa reguladora del régimen del sistema de la Seguridad Social correspondiente, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9%.
- Creación del nuevo régimen especial del criterio del IVA de caja. A partir del 1 de enero de 2014, con este nuevo régimen de IVA, las empresas y autónomos que facturen menos de 2 millones de euros al año, no tendrán que adelantar a Hacienda el IVA de las facturas no cobradas. No obstante, la aplicación de este régimen especial requiere del cumplimiento de una serie de requisitos y obligaciones.

— Se crea la figura del emprendedor de responsabilidad limitada. El emprendedor persona física, cualquiera que sea su actividad, podrá limitar su responsabilidad por las deudas que traigan causa del ejercicio de dicha actividad empresarial o profesional mediante la asunción de la condición de «Emprendedor de Responsabilidad Limitada», una vez cumplidos los requisitos y en los términos establecidos legalmente.
— Cotización disminuida aplicable a los trabajadores por cuenta propia en los casos de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial superior al 50%.
— El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia incorpora una importante agenda de inversiones y reformas estructurales, que se interrelacionan y retroalimentan para lograr cuatro objetivos transversales: avanzar hacia una España más verde, más digital, más cohesionada desde el punto de vista social y territorial, y más igualitaria. Para lograrlo, resulta imprescindible que las pequeñas y medianas empresas sean protagonistas del desarrollo del plan.
Más información en: https://planderecuperacion.gob.es/.

6.3. El Estatuto del trabajo autónomo

(Ley 31/1995) • (R. D. 84/1996) • (Ley 20/2007) • (R. D. 197/2009) • (Resol. 16-I-2008) • (Resol. 18-III-2009) • (R. D. 1613/2010) • (R. D. LG. 8/2015) • (L.O. 10/2022) • (Ley 3/2023) • (Ley 4/2023)

El trabajo por cuenta propia o autónomo se encuentra regulado principalmente en el Estatuto del trabajo autónomo aprobado por la Ley 20/2007, de 11 de julio.

El Estatuto del Trabajo autónomo determina el ámbito de aplicación; el régimen profesional del trabajador autónomo, estableciendo los derechos y los deberes y las normas en materia de prevención de riesgos; crea la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, y los acuerdos de interés profesional; se reconocen los derechos colectivos, la representatividad de sus asociaciones, la protección social y se impulsa la promoción del trabajo autónomo.

En los últimos años se han aprobado diversas normas que han modificado tanto el Estatuto como la Ley General de la Seguridad Social con el fin de equiparar los derechos de las personas trabajadoras autónomas con las personas trabajadoras por cuenta ajena.

6.3.1. Ámbito de aplicación subjetivo

- **¿A qué personas se aplica el Estatuto 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.

También será de aplicación el Estatuto del Trabajo Autónomo a los trabajos, realizados de forma habitual, por familiares de las personas definidas en el párrafo anterior que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el artículo 1.3.e) del 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. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parien-

tes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

También se aplica a los siguientes colectivos, siempre que cumplan los requisitos anteriores:

— Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.
— Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común.
— Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad de capital, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquella, en los términos previstos en el artículo 305.2 b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
— Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
— Los trabajadores autónomos extranjeros que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

6.3.2. Régimen profesional común del trabajador autónomo

• 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 e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, 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, de conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.
— 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 nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el emba-

razo, riesgo durante la lactancia y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año.
— 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 nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que en este último caso su duración no sea inferior a un año.
— 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.

• Bonificación por la contratación de familiares del trabajador autónomo

Ver contenido del capítulo 12.1.1.1.3.

• Protección de menores

Los menores de 16 años no podrán ejecutar trabajo autónomo ni actividad profesional, ni siquiera para sus familiares.

En el caso de prestaciones de servicios en espectáculos públicos la intervención del menor de 16 años solo se autorizará en casos excepcionales por la Autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación en el trabajo y humana. El permiso deberá constar por escrito para actos determinados.

6.3.3. Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente

• Concepto y características

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, en dinero o en especie, y de actividades económicas o profesionales.

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. No obstante, esta condición no será de aplicación en determinados supuestos (recogidos en el artículo 11 de la Ley 20/2007).
- 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 aquella.

Mediante desarrollo reglamentario, se han establecido determinadas particularidades con respecto al contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente en el sector de los agentes de seguros.

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 esta 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. La condición de dependiente solo se podrá ostentar respecto de un único cliente.

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, concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad, deberán plasmarse 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 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 median-

te 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.

La trabajadora autónoma económicamente dependiente, que sea víctima de violencia de género, tendrá derecho a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

• 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 activad 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 in-

terrupción 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, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar.
— 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.

Las causas de interrupción de la actividad previstas en los apartados anteriores no podrán fundamentar la extinción contractual por voluntad del cliente por causa justificada, todo ello sin perjuicio de otros efectos que para dichos supuestos puedan acordar las partes.

- **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.

6.3.4. Derechos colectivos del trabajador autónomo

Los trabajadores autónomos son titulares de los derechos a:

— Afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.
— Afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa.
— Ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales.

Las asociaciones de trabajadores autónomos, así como los sindicatos respecto de sus trabajadores autónomos afiliados, son titulares de los derechos de carácter colectivo a:

— Constituir federaciones, confederaciones o uniones, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para la constitución de asociaciones, con acuerdo expreso de sus órganos competentes. Asimismo, podrán establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales.
— Concertar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados.
— Ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos.
— Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos cuando esté previsto en los acuerdos de interés profesional.

• Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas

Estas asociaciones, en cuya denominación y estatutos se hará referencia a su especialidad subjetiva y de objetivos, tendrán por finalidad la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos y funciones complementarias, pudiendo desarrollar cuantas actividades lícitas vayan encaminadas a tal finalidad. En ningún caso podrán tener ánimo de lucro. Gozarán de autonomía frente a las Administraciones Públicas, así como frente a cualesquiera otros sujetos públicos o privados.

Se constituirán y regirán por lo previsto en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y sus normas de desarrollo, con las especialidades previstas en el Estatuto del Trabajo Autónomo. Solo podrán ser suspendidas o disueltas mediante resolución firme de la autoridad judicial fundada en incumplimiento grave de las leyes.

Las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas deberán inscribirse y depositar sus estatutos en el registro especial de la oficina pública establecida al efecto en el Ministerio de Trabajo y Economía Social o de la correspondiente Comunidad Autónoma, en la que la asociación desarrolle principalmente su actividad. Se entiende que desarrollan su actividad principalmente en una Comunidad Autónoma cuando más del 50% de sus asociados estén domiciliados en la misma.

Las asociaciones, confederaciones, uniones y federaciones de trabajadores autónomos de carácter intersectorial que hayan acreditado ser representativas y con mayor implantación, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, en los términos establecidos en el artículo 21 de Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, serán declaradas de utilidad pública conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación.

• Representatividad de las Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas

Tendrán la consideración de asociaciones profesionales representativas de las personas trabajadoras autónomas a nivel estatal, aquellas que, inscritas en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas, demuestren una suficiente implantación en el ámbito nacional.

La suficiente implantación a nivel estatal se reconocerá teniendo en cuenta el número de personas trabajadoras autónomas afiliadas, así como la dimensión de su estructura, reflejada en los recursos humanos contratados por la asociación y su implantación en el territorio.

Será necesario acreditar un nivel de afiliación de los cotizantes al Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

en los términos que reglamentariamente se determinen, y disponer de sedes y recursos humanos en, al menos, tres Comunidades Autónomas, todo ello en el año natural anterior al de la solicitud de la acreditación.

La documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos exigidos se deberá presentar en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos intersectoriales a nivel estatal y, además, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, gozarán de una posición jurídica singular, que les otorga capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos a todos los niveles territoriales con las siguientes funciones:

— Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismo de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista.
— Ser consultadas cuando las Administraciones Públicas diseñen las políticas públicas que incidan sobre el trabajo autónomo.
— Colaborar en el diseño de programas públicos dirigidos a los trabajadores autónomos en los términos previstos legalmente.

• Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas

En el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas se deberán inscribir las Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas sin fin de lucro que desarrollen su actividad en el territorio del Estado, siempre que no la desarrollen principalmente en una Comunidad Autónoma y que estén inscritas previamente en el Registro Nacional de Asociaciones.

Tendrán esta consideración aquellas asociaciones que agrupen a las personas físicas que estén comprendidas en el artículo 1 del Estatuto del Trabajo Autónomo, y que tengan por finalidad la defensa de los intereses profesionales de sus asociados y funciones complementarias.

También deberán inscribirse las Federaciones, Confederaciones o Uniones de Asociaciones Profesionales de personas Trabajadoras Autónomas comprendidas en el mismo ámbito.

Este registro es específico y diferenciado del de otras organizaciones sindicales, empresariales o de otra naturaleza que puedan ser objeto de registro por esa oficina pública. Depende orgánicamente del Ministerio de Trabajo y Economía Social y está adscrito a la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas. Radica en Madrid y tiene carácter único para todo el territorio del Estado.

6.3.5. Consejo del Trabajo Autónomo

El Consejo del Trabajo Autónomo se constituye como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo.

Son funciones del Consejo:

a) Emitir su parecer con carácter facultativo sobre:
— Los anteproyectos de leyes o proyectos de Reales Decretos que incidan sobre el trabajo autónomo. En el supuesto de que se produjeran modificaciones que pudieran afectar al Estatuto de Trabajo Autónomo, el informe tendrá carácter preceptivo.
— El diseño de las políticas públicas de carácter estatal en materia de trabajo autónomo.
— Cualesquiera otros asuntos que se sometan a consulta del mismo por el Gobierno de la Nación o sus miembros.

b) Elaborar, a solicitud del Gobierno de la Nación o de sus miembros, o por propia iniciativa, estudios o informes relacionados con el ámbito de sus competencias.
c) Elaborar su reglamento de funcionamiento interno.
d) Cualesquiera otras competencias que le sean atribuidas legal o reglamentariamente.

El Consejo del Trabajo Autónomo estará compuesto por representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos representativas cuyo ámbito de actuación sea intersectorial y estatal, por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y por representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de la asociación de Entidades Locales más representativa en el ámbito estatal. También estarán representados los Consejos del Trabajo Autónomo de ámbito autonómico.

La Presidencia del Consejo corresponderá al Ministerio de Trabajo y Economía Social, en la forma reglamentariamente prevista.

6.4.
Protección por cese de actividad de las personas trabajadoras autónomas

(Ley 20/2007) • (Ley 5/2011) • (R. D. 1541/2011) • (R. D. LG. 8/2015) • (R. D. L. 18/2021) • (R. D. L. 21/2021) • (Ley 22/2021) • (O. PCM/244/2022) • (L.O. 10/2022) • (Ley 3/2023)

La protección por cese de actividad para las personas trabajadoras autónomas se encuentra regulada en Título V de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre y en sus normas de desarrollo.

El Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, estableció la obligatoriedad de este sistema específico de protección por el cese de actividad con el fin de equipararlo a la protección otorgada a las personas trabajadoras por cuenta ajena.

• Situaciones protegidas

— Personas trabajadoras por cuenta propia que, pudiendo y queriendo ejercer una actividad económica o profesional a título lucrativo, hayan tenido que cesar en esa actividad, de manera involuntaria.
— El cese de actividad podrá ser definitivo o temporal. El cese temporal comporta la interrupción de todas las actividades que originaron el alta en el Régimen Especial en el que la persona trabajadora autónoma figure encuadrada.
— Cese temporal o definitivo de la actividad económica o profesional por fuerza mayor.

• Beneficiarios

— Personas trabajadoras por cuenta propia, afiliadas a la Seguridad Social y en alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.
— Las personas socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda, así como a las personas trabajadoras autónomas que ejerzan su actividad profesional conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho, siempre que, en ambos casos, cumplan con una serie de requisitos adicionales.

• Requisitos

El derecho a la protección por cese de actividad se reconocerá a los trabajadores autónomos en los que concurran los requisitos siguientes:

— Estar afiliados/as y en alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, en su caso.
— Tener cubierto el período mínimo de cotización por cese de actividad.
— Encontrarse en situación legal de cese de actividad, suscribir el compromiso de actividad y acreditar activa disponibilidad para la reincorporación al mercado de trabajo a través de las actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora a las que pueda convocarle el Servicio Público de Empleo de la correspondiente Comunidad Autónoma, o en su caso el Instituto Social de la Marina.
— No haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que la persona trabajadora autónoma no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.
— Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de cese de actividad no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador o trabajadora autónomo/a para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.
— Cuando la persona trabajadora autónoma tenga a uno o más trabajadores a su cargo, será requisito previo al cese de actividad el cumplimiento de las garantías, obligaciones y procedimientos regulados en la legislación laboral. La misma regla será aplicable en el caso del trabajador autónomo profesional que ejerza su actividad profesional conjuntamente con otros, con independencia de que hayan cesado o no el resto de las profesionales, así como en determinados supuestos en las cooperativas cuando se produzca el cese total de la actividad.

• Contenido de la prestación

El sistema de protección por cese de actividad comprende las prestaciones siguientes:

— La prestación económica por cese total, temporal o definitivo, de la actividad.
— El abono de la cotización a la Seguridad Social de la persona trabajadora autónoma al régimen correspondiente. A tales efectos, el órgano gestor se hará cargo de la cuota que corresponda durante la percepción de las prestaciones económicas por cese de actividad.
— El abono de la cotización a la Seguridad Social de la persona trabajadora autónoma por todas las contingencias al régimen correspondiente, a partir del sexagésimo primer día de baja.

• Solicitud y nacimiento del derecho

Los trabajadores autónomos deberán solicitar el reconocimiento del derecho a la protección por cese de actividad a la misma mutua colaboradora con la Seguridad Social a la que se encuentren adheridos.

Respecto a los trabajadores autónomos que tengan cubierta la protección dispensada a las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con una entidad gestora de la Seguridad Social, deberán solicitar el nacimiento del derecho:

— En el ámbito del Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos, al Servicio Público de Empleo Estatal.
— En el ámbito del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, al Instituto Social de la Marina.

El derecho al percibo de la correspondiente prestación económica nacerá desde el día siguiente a aquel en que tenga efectos la baja en el régimen especial

al que estuvieran adscritos o, según el supuesto que se trate, el día primero del mes siguiente a aquel en que tenga efectos a la baja como consecuencia del cese en la actividad.

En los supuestos de suspensión de actividad como consecuencia de fuerza mayor, el nacimiento del derecho se producirá el día en que quede acreditada la concurrencia de la fuerza mayor a través de los correspondientes documentos.

El reconocimiento de la situación legal de cese de actividad se podrá solicitar hasta el último día del mes siguiente al que se produjo el cese de actividad. No obstante, en las situaciones legales de cese de actividad causadas por motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos, de fuerza mayor, por violencia de género, por voluntad del cliente fundada en causa justificada y por muerte, incapacidad y jubilación del cliente, el plazo comenzará a computar a partir de la fecha que se hubiere hecho constar en los correspondientes documentos que acrediten la concurrencia de tales situaciones. Transcurrido este plazo, y siempre que la persona trabajadora autónoma cumpla con el resto de los requisitos exigidos legalmente, se descontarán del periodo de percepción los días que medien entre la fecha en que debería haber presentado la solicitud y la fecha en que se llevó a cabo tal presentación.

El reconocimiento dará derecho al disfrute de la prestación económica, a partir del primer día del mes inmediatamente siguiente a aquel en que se produjo el hecho causante del cese de actividad.

Cuando el trabajador o trabajadora autónomo\a económicamente dependiente haya finalizado su relación con el cliente principal, para tener derecho al percibo de la prestación, no podrá tener actividad con otros clientes a partir del día en que inicie el cobro de la prestación.

• Duración y cuantía de la prestación

La duración de la prestación por cese de actividad estará en función de los períodos de cotización efectuados dentro de los cuarenta y ocho meses anteriores a la situación legal de cese de actividad de los que, al menos, doce deben ser continuados e inmediatamente anteriores a dicha situación de cese con arreglo a la siguiente escala:

Periodo de cotización – Meses	**Periodo de protección – Meses**
De doce a diecisiete.	4
De dieciocho a veintitrés.	6
De veinticuatro a veintinueve.	8
De treinta a treinta y cinco.	10
De treinta y seis a cuarenta y dos.	12
De cuarenta y tres a cuarenta y siete.	16
De cuarenta y ocho en adelante.	24

La persona trabajadora autónoma a la que se le hubiera reconocido el derecho a la protección económica por cese de actividad podrá volver a solicitar un nuevo reconocimiento, siempre que concurran los requisitos legales y hubieren transcurrido dieciocho meses desde el reconocimiento del último derecho a la prestación.

La cuantía de la prestación, durante todo su periodo de disfrute, se determinará aplicando a la base reguladora el 70%. Dicha base reguladora será el promedio de las bases por las que se hubiera cotizado durante los doce meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese.

La cuantía máxima de la prestación por cese de actividad será del 175% del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples, salvo cuando el trabajador

autónomo tenga uno o más hijos a su cargo; en tal caso, la cuantía será, respectivamente, del 200% o del 225% de dicho indicador.

La cuantía mínima de la prestación por cese de actividad será del 107% o del 80% del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples, según el trabajador autónomo tenga hijos a su cargo, o no.

Se entenderá que se tienen hijos a cargo, cuando estos sean menores de veintiséis años, o mayores con una discapacidad en grado igual o superior al 33%, carezcan de rentas de cualquier naturaleza iguales o superiores al salario mínimo interprofesional excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, y convivan con el beneficiario. No será necesaria la convivencia cuando el trabajador declare que tiene obligación de alimentos en virtud de convenio o resolución judicial, o que sostiene económicamente al hijo.

• Extinción del derecho a la protección

El derecho a la protección por cese de actividad se extinguirá en los siguientes casos:

a) Por agotamiento del plazo de duración de la prestación.
b) Por imposición de las sanciones en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
c) Por realización de un trabajo por cuenta ajena o propia durante un tiempo igual o superior a doce meses, en este último caso siempre que genere derecho a la protección por cese de actividad como trabajador autónomo.
d) Por cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria o, en el caso de los trabajadores por cuenta propia encuadrados en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, edad de jubilación teórica, salvo cuando no se reúnan los requisitos para acceder a la pensión de jubilación contributiva. En este supuesto la prestación por cese de actividad se extinguirá cuando el trabajador autónomo cumpla con el resto de los requisitos para acceder a dicha pensión o bien se agote el plazo de duración de la protección.
e) Por reconocimiento de pensión de jubilación o de incapacidad permanente, sin perjuicio de lo establecido para los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.
f) Por traslado de residencia al extranjero, salvo en los casos que reglamentariamente se determinen.
g) Por renuncia voluntaria al derecho.
h) Por fallecimiento del trabajador autónomo.

Cuando el derecho a la prestación se extinga en los casos de la letra c) del apartado anterior, el trabajador autónomo podrá optar, en el caso de que se le reconozca una nueva prestación, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases y tipos que le correspondían, o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas. Cuando el trabajador autónomo opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.

• Pago único de la prestación por cese de actividad

Los titulares del derecho a la prestación por cese de actividad, que tengan pendiente de percibir un período de, al menos, seis meses, podrán percibir de una sola vez el valor actual del importe de la prestación, cuando acrediten ante el órgano gestor que van a realizar una actividad profesional como trabajadores autónomos o destinen el 100% de su importe a realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva constitución o constituida en el plazo máximo de 12 meses anteriores a la aportación, siempre que vayan a poseer el control efectivo de la misma, conforme a lo previsto por el artículo 305 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y a ejercer en ella una actividad profesional, encuadrados como trabajadores por cuenta propia en el Régimen Especial de la Seguridad Social correspondiente por razón de su actividad.

El beneficiario que desee percibir su prestación de una sola vez podrá solicitarlo al órgano gestor, acompañando a la solicitud, memoria explicativa sobre el proyecto de inversión a realizar y actividad a desarrollar, así como cuanta documentación acredite la viabilidad del proyecto.

La solicitud del abono de la prestación por cese de actividad, en todo caso deberá ser de fecha anterior a la fecha de incorporación del beneficiario a la sociedad o a la de inicio de la actividad como trabajador autónomo, considerando que tal inicio coincide con la fecha que, como tal, figura en la solicitud de alta del trabajador en la Seguridad Social.

Dicho abono se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a las aportaciones al capital social o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad como trabajadores autónomos, incluidas las cargas tributarias para el inicio de la actividad. Se podrá, además, destinar hasta el 15% 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 se deducirá el importe relativo al interés legal del dinero.

La percepción de la prestación en un pago único será compatible con otras ayudas que para la promoción del trabajo autónomo pudieran obtenerse, bien con carácter individual o bien a través de la constitución de una sociedad de capital.

7. El trabajo asociado

La Economía Social es el ejercicio de la actividad económica y empresarial en el ámbito privado mediante la asociación de personas que, conforme a unos principios participativos y sociales, encaminan su acción al interés colectivo de sus miembros; pero también, en su caso, al interés general, tanto económico como social.

En 2011 se aprobó la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, texto con el que se venía a reconocer como tarea de interés general la promoción, estímulo y desarrollo de las entidades de la Economía Social y de sus organizaciones más representativas.

El objetivo básico de la Ley fue configurar un marco jurídico que supusiese el reconocimiento y mejor visibilidad de la Economía Social, otorgándole una mayor seguridad jurídica, sin pretender sustituir la normativa vigente de cada una de las entidades que conforman el sector.

• Primacía del fin social sobre el capital

Estas organizaciones están formadas por un conjunto de entidades y empresas que actúan en la actividad económica mediante los siguientes principios: primacía de las personas y del fin social sobre el capital; aplicación de los resultados en función del trabajo y servicio prestado por los socios, y, en el caso de empresas que presten servicios sociales, los resultados se dirigen a intensificar dichas acciones; compromiso con el desarrollo local, la cohesión y la estabilidad, y, por último, independencia del sector respecto a los poderes públicos.

Se trata de empresas que, en el ámbito de la Unión Europea, se agrupan en Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones. En España, se concretan básicamente en:

- Cooperativas, en sus distintas modalidades: de trabajo asociado, de consumidores y usuarios, agroalimentarias, de viviendas, de servicios, de transportes, de crédito, de enseñanza, entre otras.
- Mutualidades de previsión social.
- Sociedades Laborales.
- Empresas de inserción social.
- Centros especiales de empleo.
- Fundaciones sociales, laborales, entre otras.
- Asociaciones de discapacitados.
- Cofradías de pescadores.
- Sociedades agrarias de transformación.

Asimismo, se crea el Consejo para el Fomento de la Economía Social, órgano asesor consultivo para las actividades relacionadas con el sector, en el que estarán representadas paritariamente las Administraciones Públicas y las entidades de la Economía Social, por medio de la confederación intersectorial más representativa, así como aquellas representativas del sector no integradas en dicha Confederación, además de contar con cinco expertos de reconocido prestigio.

7.1. Sociedades cooperativas

(R. D. 1043/1985) • (Ley 20/1990) • (R. D. 42/1996) • (R. D. 84/1996) • (Ley 27/1999) • (R. D. 1278/2000) • (R. D. 136/2002) • (Ley 43/2006) • (O. EHA/3360/2010) • (Ley 5/2011) • (Ley 31/2015) • (R. D. LG. 8/2015) • (Ley 6/2017) • (R. D. L. 29/2021, Disp. Final 7.ª)

• ¿Qué es una cooperativa?

Es una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático.

La denominación de la sociedad incluirá necesariamente las palabras *«Sociedad Cooperativa»* o su abreviatura *«S. Coop.».*

Las sociedades cooperativas podrán revestir la forma de cooperativa de primero y segundo grado.

• Clases de cooperativas

Las sociedades cooperativas de primer grado podrán clasificarse de la siguiente forma:

— Cooperativas de trabajo asociado.
— Cooperativas de consumidores y usuarios.
— Cooperativas de viviendas.
— Cooperativas agroalimentarias.
— Cooperativas de explotación comunitaria de la tierra.
— Cooperativas de servicios.
— Cooperativas del mar.
— Cooperativas de transportistas.
— Cooperativas de seguros.
— Cooperativas sanitarias.
— Cooperativas de enseñanza.
— Cooperativas de crédito.

• Ámbito de aplicación

La regulación recogida en este capítulo será de aplicación:

— A las sociedades cooperativas que desarrollen su actividad cooperativizada en el territorio de varias Comunidades Autónomas, excepto cuando en una de ellas se desarrolle con carácter principal.
Tienen su propia Ley de Cooperativas las Comunidades Autónomas de: Andalucía, Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Extremadura, Galicia, Illes Balears, La Rioja, Madrid, Murcia, Navarra, Comunidad Valenciana y País Vasco.
— A las sociedades cooperativas que realicen principalmente su actividad en las Ciudades de Ceuta y Melilla.

• Domicilio

La sociedad cooperativa fijará su domicilio social dentro del territorio español, en el lugar donde realice principalmente su actividad o centralice su gestión administrativa y dirección.

• Constitución e inscripción de la cooperativa

La sociedad cooperativa se constituirá mediante escritura pública, que deberá ser inscrita en el Registro de Sociedades Cooperativas. Con la inscripción adquirirá personalidad jurídica.

• Registro de Sociedades Cooperativas

El Registro de Sociedades Cooperativas, incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 27/1999, tiene estructura unitaria y radica en la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de la Empresas del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Tiene por objeto la calificación e inscripción de las sociedades y de las asociaciones de cooperativas y de los actos y negocios jurídicos societarios que se determinen en la Ley o se establezcan reglamentariamente. Asimismo, le corresponde la legalización de los libros de las sociedades cooperativas, el depósito y publicidad de las cuentas anuales, la anotación de las sanciones muy graves por infracción a la legislación cooperativa, sin perjuicio de cualquier otra actuación administrativa o funciones que le puedan ser atribuidas por las leyes o sus normas de desarrollo.

El Registro se llevará por el sistema de hoja personal. Las inscripciones se practicarán en virtud de documento público, resolución judicial o de la autoridad administrativa.

Igualmente, el Registro de Sociedades Cooperativas emitirá la certificación negativa de denominación, previa coordinación con el Registro Mercantil Central, así como con los demás Registros de Cooperativas, según las disposiciones que se establezcan al efecto.

• Escritura de constitución

La escritura pública de constitución de la sociedad será otorgada por todos los promotores y en ella se expresará:

— La identidad de los otorgantes.
— Manifestación de estos de que reúnen los requisitos necesarios para ser socios.
— La voluntad de constituir una sociedad cooperativa y clase de que se trate.
— Acreditación por los otorgantes de haber suscrito la aportación obligatoria mínima al capital social para ser socio y de haberla desembolsado, al menos, en la proporción exigida estatutariamente.
— Si las hubiera, valor asignado a las aportaciones no dinerarias, haciendo constar sus datos registrales si existieran, con detalle de las realizadas por los distintos promotores.
— Acreditación de los otorgantes de que el importe total de las aportaciones desembolsadas no es inferior al del capital social mínimo establecido estatutariamente.
— Identificación de las personas que, una vez inscrita la sociedad, han de ocupar los distintos cargos del primer Consejo Rector, el de interventor o interventores y declaración de que no están incursos en causa de incapacidad o prohibición alguna para desempeñarlo.
— Declaración de que no existe otra entidad con idéntica denominación, a cuyo efecto se presentará al notario la oportuna certificación acreditativa expedida por el Registro de Sociedades Cooperativas.
— Los Estatutos.

Además, se podrán incluir todos los pactos y condiciones que los promotores juzguen conveniente establecer, siempre que no se opongan a las leyes ni contradigan los principios configuradores de la sociedad cooperativa.

Las personas que hayan sido designadas al efecto en la escritura de constitución, deberán solicitar, en el plazo de un mes desde su otorgamiento, la inscripción de la sociedad en el Registro de Sociedades Cooperativas.

Si la solicitud se produce transcurridos seis meses, será preciso acompañar la ratificación de la escritura de constitución, también en documento público, cuya fecha no podrá ser anterior a un mes de dicha solicitud. Transcurridos doce meses desde el otorgamiento de la escritura de constitución sin que se haya inscrito la Sociedad, el Registro podrá denegar la inscripción con carácter definitivo.

• Contenido de los Estatutos

En los Estatutos se hará constar, al menos:

— La denominación de la sociedad.
— Objeto social.
— El domicilio.

— El ámbito territorial de actuación.
— La duración de la sociedad.
— El capital social mínimo.
— La aportación obligatoria mínima al capital social para ser socio, forma y plazos de desembolso y los criterios para fijar la aportación obligatoria que habrán de efectuar los nuevos socios que se incorporen a la cooperativa.
— La forma de acreditar las aportaciones al capital social.
— Devengo o no de intereses por las aportaciones obligatorias al capital social.
— Las clases de socios, requisitos para su admisión y baja voluntaria u obligatoria y régimen aplicable.
— Derechos y deberes de los socios.
— Derecho de reembolso de las aportaciones de los socios, así como el régimen de transmisión de las mismas.
— Normas de disciplina social, tipificación de las faltas y sanciones, procedimiento sancionador y pérdida de la condición de socio.
— Composición del Consejo Rector, número de consejeros y período de duración en el respectivo cargo.
— Determinación del número y período de actuación de los interventores y, en su caso, de los miembros del Comité de Recursos.
— Se incluirán también las exigencias impuestas para la clase de cooperativas de que se trate.

Los promotores podrán solicitar del Registro de Sociedades Cooperativas la calificación previa del proyecto de Estatutos.

Cualquier modificación de los Estatutos se hará constar en escritura pública, que se inscribirá en el Registro de Sociedades Cooperativas.

Los Estatutos podrán ser desarrollados mediante un Reglamento de régimen interno.

• Órganos de la sociedad cooperativa

Son órganos de la sociedad cooperativa los siguientes:
— La Asamblea General.
— El Consejo Rector.
— La Intervención.

Igualmente la sociedad cooperativa podrá prever la existencia de un Comité de Recursos y de otras instancias de carácter consultivo o asesor, cuyas funciones se determinen en los Estatutos, que, en ningún caso, puedan confundirse con las propias de los órganos sociales.

• Capital social

El capital social estará constituido por las aportaciones de los socios. Los Estatutos fijarán:
— El capital social mínimo con que puede constituirse y funcionar la cooperativa, que deberá estar totalmente desembolsado desde su constitución.
— La forma de acreditar las aportaciones al capital social de cada uno de los socios, así como las sucesivas variaciones que estas experimenten, sin que puedan tener la consideración de títulos valores.

En las cooperativas de primer grado el importe total de las aportaciones de cada socio no podrá exceder de un tercio del capital social.

• ¿Quiénes pueden ser socios?

En las cooperativas pueden ser socios, en función de la actividad cooperativizada, tanto las personas físicas como jurídicas, públicas o privadas y las comunidades de bienes.

Los Estatutos establecerán los requisitos necesarios para la adquisición de la condición de socio, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Cooperativas.

• Número mínimo de socios

Salvo en aquellos supuestos en que se establezcan otros mínimos, las cooperativas de primer grado deberán estar integradas, al menos, por tres socios.

Las cooperativas de segundo grado deberán estar constituidas por, al menos, dos cooperativas.

• Socios colaboradores

Los Estatutos podrán prever la existencia de socios colaboradores en la cooperativa, personas físicas o jurídicas, que, sin poder desarrollar o participar en la actividad cooperativizada propia del objeto social de la cooperativa, pueden contribuir a su consecución.

Los socios colaboradores deberán desembolsar la aportación económica que determine la Asamblea General, la cual fijará los criterios de ponderada participación de los mismos en los derechos y obligaciones socioeconómicas de la cooperativa, en especial el régimen de su derecho de separación. Al socio colaborador no se le podrán exigir nuevas aportaciones al capital social, ni podrá desarrollar actividades cooperativizadas en el seno de dicha sociedad.

Las aportaciones realizadas por los socios colaboradores en ningún caso podrán exceder del 45% del total de las aportaciones al capital social, ni el conjunto de los votos a ellos correspondiente, sumados entre sí, podrán superar el 30% de los votos en los órganos sociales de la cooperativa.

Podrán pasar a ostentar la condición de socios colaboradores aquellos socios que por causa justificada no realicen la actividad que motivó su ingreso en la cooperativa y no soliciten su baja.

• Régimen fiscal de las cooperativas

De acuerdo con el régimen fiscal de las cooperativas, estas se clasifican fiscalmente en dos grupos:

— Cooperativas especialmente protegidas: Cooperativas de Trabajo Asociado, Agroalimentarias, de Explotación Comunitaria de la Tierra, del Mar y de Consumidores y Usuarios.
— Cooperativas protegidas (el resto).

7.2. Cooperativas de trabajo asociado

• ¿Qué es una cooperativa de trabajo asociado?

Es aquella que tiene por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros. También podrán contar con socios colaboradores. La relación de los socios trabajadores con la cooperativa es societaria.

• ¿Quiénes pueden ser socios trabajadores?

— Los trabajadores que legalmente tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo. Los extranjeros podrán ser socios trabajadores de acuerdo con lo previsto en la legislación específica sobre la prestación de su trabajo en España.
— La pérdida de la condición de socio trabajador provocará el cese definitivo de la prestación de trabajo en la cooperativa.

• Remuneración de los socios trabajadores

Los socios trabajadores tienen derecho a percibir periódicamente, en plazo no superior a un mes, percepciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa denominados anticipos societarios que no tienen la consideración de salario, según su participación en la actividad cooperativizada.

• Admisión de nuevos socios

Si los Estatutos lo prevén, la admisión por el Consejo Rector de un nuevo socio será en situación de prueba, pudiendo ser reducido o suprimido el período de prueba por mutuo acuerdo.

Este período de prueba no excederá de seis meses y será fijado por el Consejo Rector. No obstante, para ocupar los puestos de trabajo que fije el Consejo Rector, salvo atribución estatutaria de esta facultad a la Asamblea General, cuyo desempeño exija especiales condiciones profesionales, el período de prueba podrá ser de hasta dieciocho meses. El número de los referidos puestos de trabajo no podrá exceder del 20% del total de socios trabajadores de la cooperativa.

Los nuevos socios, durante el período en que se encuentren en situación de prueba, tendrán los mismos derechos y obligaciones que los socios trabajadores, con las siguientes particularidades:

— Podrán resolver la relación por libre decisión unilateral, facultad que también se reconoce al Consejo Rector.
— No podrán ser elegidos para los cargos de los órganos de la sociedad.
— No podrán votar en la Asamblea General punto alguno que les afecte personal y directamente.
— No estarán obligados ni facultados para hacer aportaciones al capital social ni para desembolsar la cuota de ingreso.
— No les alcanzará la imputación de pérdidas que se produzcan en la cooperativa durante el período de prueba, ni tendrán derecho al retorno cooperativo.

• Contratación de trabajadores asalariados

El número de horas/año realizadas por trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena no podrá ser superior al 30% del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores. No se computará en este porcentaje:

— Los trabajadores integrados en la cooperativa por subrogación legal, así como aquellos que se incorporen en actividades sometidas a esta subrogación.
— Los trabajadores que se negaran explícitamente a ser socios trabajadores.
— Los trabajadores que sustituyan a socios trabajadores o asalariados en situación de excedencia o incapacidad temporal, baja por nacimiento, adopción o acogimiento.
— Los trabajadores que presten sus trabajos en centros de trabajo de carácter subordinado o accesorio, entendiéndose como tal los servicios prestados directamente a la Administración Pública y entidades que coadyuven al interés general, cuando son realizados en locales de titularidad pública.
— Los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de empresas usuarias cuando la cooperativa actúa como Empresa de Trabajo Temporal.
— Los trabajadores con contratos de trabajo formativos.
— Los trabajadores contratados en virtud de cualquier disposición de fomento del empleo de personas con discapacidad.

• Acceso de los trabajadores asalariados a socios

Los Estatutos podrán fijar el procedimiento por el que los trabajadores asalariados puedan acceder a la condición de socios. En las cooperativas que rebasen el límite de trabajo asalariado establecido, el trabajador con contrato de trabajo

por tiempo indefinido y con más de dos años de antigüedad, deberá ser admitido como socio trabajador si lo solicita en los seis meses siguientes desde que pudo ejercitar tal derecho, sin necesidad de superar el período de prueba cooperativa y si reúne los demás requisitos estatutarios.

• Jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones y permisos

Los Estatutos, el Reglamento de régimen interno o, en su defecto, la Asamblea regularán la duración de la jornada de trabajo, el descanso mínimo semanal, las fiestas y las vacaciones anuales, respetando, en todo caso, como mínimo, las siguientes normas:

— Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas.
— Los menores de 18 años no podrán realizar más de cuarenta horas de trabajo efectivo a la semana.
— Se respetarán, al menos, como fiestas, la de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo y 12 de octubre, salvo en los supuestos excepcionales que lo impida la naturaleza de la actividad empresarial que desarrolle la cooperativa.
— Las vacaciones anuales y, al menos, las fiestas expresadas en el párrafo anterior serán retribuidas a efectos de anticipo societario.
— Las vacaciones anuales de los menores de 18 años y de los mayores de 60 años tendrán una duración mínima de un mes.

El socio trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

— Quince días naturales en caso de matrimonio.
— Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el socio trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
— Un día por traslado del domicilio habitual.
— Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
— Para realizar funciones de representación en el movimiento cooperativo.

Los Estatutos, el Reglamento de régimen interno o, en su defecto, la Asamblea General podrán ampliar los supuestos de permiso y el tiempo de duración de los mismos y, en todo caso, deberán fijar si los permisos, a efectos de la percepción de los anticipos societarios, tienen o no el carácter de retribuidos o la proporción en que son retribuidos.

• Suspensión y excedencias

En las cooperativas de trabajo asociado, se suspenderá temporalmente la obligación y el derecho del socio trabajador a prestar su trabajo, con pérdida de los derechos y obligaciones económicas de dicha prestación, por las causas siguientes:

— Incapacidad temporal del socio trabajador.
— Maternidad o paternidad del socio trabajador y la adopción o acogimiento de menores de 5 años.
— Privación de libertad del socio trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
— Excedencia forzosa, por designación o elección para un cargo público o en el movimiento cooperativo, que imposibilite la asistencia al trabajo del socio trabajador.
— Causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor.
— Por razones disciplinarias.

Al cesar las causas legales de suspensión, el socio trabajador recobrará la plenitud de sus derechos y obligaciones como socio, y tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

Los Estatutos, el Reglamento de régimen interno, o en su defecto, la Asamblea General, podrán prever la posibilidad de conceder a los socios trabajadores excedencias voluntarias con la duración máxima que se determine por el Consejo Rector, salvo que existiese una limitación prevista en las disposiciones.

• Baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Cuando, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o en el supuesto de fuerza mayor, para mantener la viabilidad empresarial de la cooperativa, sea preciso, a criterio de la Asamblea General, reducir, con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo de la cooperativa o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo que integra la misma, la Asamblea General o, en su caso, el Consejo Rector si así lo establecen los Estatutos, deberá designar los socios trabajadores concretos que deben causar baja en la cooperativa, que tendrá la consideración de baja obligatoria justificada.

Los socios trabajadores que sean baja obligatoria, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, tendrán derecho a la devolución inmediata de sus aportaciones voluntarias al capital social y a la devolución en el plazo de dos años de sus aportaciones obligatorias periodificadas de forma mensual.

En todo caso, los importes pendientes de reembolso devengarán el interés legal del dinero que de forma anual deberá abonarse al ex-socio trabajador por la cooperativa. No obstante, cuando la cooperativa tenga disponibilidad de recursos económicos objetivables, la devolución de las aportaciones obligatorias deberá realizarse en el ejercicio económico en curso.

• Régimen disciplinario

Los Estatutos o el Reglamento de régimen interno, establecerán el régimen disciplinario de los socios trabajadores, regulando los tipos de faltas que puedan producirse en la prestación de trabajo, las sanciones, los órganos y personas con facultades sancionadoras delegadas. Los Estatutos regularán los procedimientos sancionadores con expresión de los trámites, recursos y plazos.

La expulsión de los socios trabajadores solo podrá ser acordada por el Consejo Rector, contra cuya decisión se podrá recurrir, en el plazo de quince días desde la notificación de la misma, ante el Comité de Recursos que resolverá en el plazo de dos meses o ante la Asamblea General que resolverá en la primera Asamblea que se convoque. Transcurrido dicho plazo sin haber adoptado la decisión, se entenderá estimado el recurso. El acuerdo de expulsión solo será ejecutivo desde que sea ratificado por el correspondiente órgano o haya transcurrido el plazo para recurrir ante el mismo, aunque el Consejo Rector podrá suspender al socio trabajador en su empleo, conservando éste todos sus derechos económicos.

• Sucesión de empresas, contratas y concesiones

Cuando una cooperativa se subrogue en los derechos y obligaciones laborales del anterior titular, los trabajadores afectados por esta subrogación podrán incorporarse como socios trabajadores, en las condiciones establecidas al efecto y si llevaran, al menos, dos años en la empresa anterior, no se les podrá exigir el período de prueba.

Cuando una cooperativa de trabajo asociado cese, por causas no imputables a la misma, en una contrata de servicios o concesión administrativa y un nuevo empresario se hiciese cargo de estas, los socios trabajadores que vinieran desarrollando su actividad en las mismas tendrán los mismos derechos y deberes que les hubieran correspondido de acuerdo con la normativa vigente, como si hubie-

sen prestado su trabajo en la cooperativa en la condición de trabajadores por cuenta ajena.

• Cuestiones contenciosas

Las cuestiones contenciosas que se susciten entre la cooperativa y sus socios trabajadores, por su condición de tales, se resolverán aplicando, con carácter preferente, la Ley de Cooperativas, los Estatutos y el Reglamento de régimen interno, los acuerdos válidamente adoptados por los órganos sociales de la cooperativa y los principios cooperativos. Las citadas cuestiones se someterán ante la Jurisdicción del Orden Social.

El planteamiento de cualquier demanda por parte de un socio en las cuestiones indicadas anteriormente exigirá el agotamiento de la vía cooperativa previa, durante la cual quedará en suspenso el cómputo de plazos de prescripción o caducidad para el ejercicio de acciones o de afirmación de derechos.

Los conflictos no basados en la prestación del trabajo, o sus efectos, ni comprometidos sus derechos en cuanto aportante de trabajo y que puedan surgir entre cualquier clase de socio y las cooperativas de trabajo asociado, estarán sometidos a la Jurisdicción del Orden Civil.

• Régimen de la Seguridad Social

Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado disfrutarán de los beneficios de la Seguridad Social, pudiendo optar la cooperativa entre las modalidades siguientes:

— Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena**.** Dichas cooperativas quedarán integradas en el Régimen General o en alguno de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, según proceda, de acuerdo con su actividad.

— Como trabajadores autónomos en el Régimen Especial correspondiente. Las cooperativas ejercitarán la opción en los Estatutos.

• Medidas de fomento para la creación de empleo

Serán de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado y a los socios de trabajo de las otras clases de cooperativas todas las normas e incentivos sobre trabajadores por cuenta ajena que tengan por objeto la consolidación y creación de empleos estables, tanto las relativas a la Seguridad Social como a las modalidades de contratación.

7.3.
Sociedades Cooperativas Europeas con domicilio en España (SCE)

(Directiva 2003/72/CE) • (Rglto. CE 1435/2003) • (Ley 31/2006) • (Ley 9/2017)

El Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea (SCE) comprende el Reglamento (CE) número 1435/2003 del Consejo, de 22 de julio de 2003, que regula aspectos societarios y la Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, que contempla la implicación de los trabajadores en la sociedad cooperativa europea, la cual regula los derechos de información, consulta o participación de los trabajadores en la misma.

La Directiva 2003/72/CE fue transpuesta al derecho español mediante la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.

El Reglamento (CE) número 1435/2003 regula el régimen jurídico de las cooperativas de ámbito europeo, permitiendo la intensificación de las actividades transnacionales a las sociedades cooperativas, y utilizando para ello los instrumentos que corresponden a sus características especiales.

La aplicación de un reglamento comunitario es directa, no obstante el propio Reglamento 1435/2003 remite en varios aspectos al desarrollo del Estado miembro en relación a su legislación aplicable.

7.4. Sociedades Laborales

(R. D. 2114/1998) • (Ley 43/2006) • (R. D. LG. 1/2010) • (Ley 5/2011) • (Ley 44/2015) • (Ley 31/2015) • (R. D. LG. 8/2015) • (Real Decreto-ley 5/2023)

• ¿Cuáles son?

Son Sociedades Anónimas o de Responsabilidad Limitada caracterizadas por cumplir los siguientes tres requisitos:

— Al menos la mayoría del capital social es propiedad de trabajadores que prestan en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido.

— Ninguno de los socios es titular de acciones o participaciones sociales que representan más de la tercera parte del capital social, salvo que:

- La sociedad laboral se constituya inicialmente por dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la que tanto el capital social como los derechos de voto estarán distribuidos al 50%, con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten a los límites legales establecidos.
- Se trate de socios que sean entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social, en cuyo caso la participación podrá superar dicho límite, sin alcanzar el 50% del capital social.

— El número de horas/año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido, que no sean socios, no es superior al 49% del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores. No computará para el cálculo de este límite el trabajo realizado por los trabajadores con discapacidad de cualquier clase en grado igual o superior al 33%.

• ¿Quiénes forman parte de una Sociedad Laboral?

— Los socios trabajadores. Prestan sus servicios retribuidos de forma directa y personal, con una relación laboral por tiempo indefinido y a la vez son propietarios de acciones o participaciones sociales de «clase laboral», que en su conjunto supondrán al menos el 50,01% del capital social.

— Los socios no trabajadores. Personas físicas o jurídicas (públicas o privadas) propietarios de acciones o participaciones sociales de la «clase general» sin relación laboral con la sociedad laboral.

— Trabajadores asalariados (contratados de forma temporal o por tiempo indefinido).

7.4.1. Régimen económico

• El capital social

El capital social estará dividido en acciones nominativas o en participaciones sociales. Las acciones y participaciones se dividirán en dos clases: las que sean propiedad de los trabajadores, cuya relación laboral sea por tiempo indefinido, se

denominarán «*clase laboral*», y las restantes, «*clase general*». No será válida la creación de acciones de «*clase laboral*» sin derecho de voto.

En las Sociedades Anónimas Laborales el capital será como mínimo de 60.000 euros, debiendo, en el momento de la constitución, estar totalmente suscrito y desembolsado al menos el 25% de cada acción. En las Sociedades Limitadas Laborales será como mínimo de 3.000 euros, debiendo estar totalmente suscrito y desembolsado.

• Reserva especial

Además de las reservas legales o estatutarias que procedan, las sociedades laborales están obligadas a constituir una Reserva especial, que se dotará con el 10% del beneficio líquido de cada ejercicio, hasta que se alcance al menos una cifra superior al doble del capital social. Este Fondo solo podrá destinarse a la compensación de pérdidas en el caso de que no existan otras reservas disponibles suficientes para este fin y/o a la adquisición de sus propias acciones o participaciones sociales.

7.4.2. Constitución de una Sociedad Laboral

• Trámites a seguir

Los requisitos y trámites para que la Sociedad Laboral sea reconocida legalmente como tal son:

- Elaboración de los Estatutos.
- Solicitud de calificación, inscripción y certificación como Sociedad Laboral en el Registro Administrativo de Sociedades Laborales.
- En la denominación de la Sociedad deberá figurar necesariamente la indicación de Sociedad Anónima Laboral o Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral, o sus abreviaturas S. A. L. o S. L. L. según proceda.
- Otorgamiento de escritura pública y protocolización de los Estatutos ante notario. Es preciso presentar certificación del Registro Mercantil Central que acredite la no existencia de otra Sociedad con la misma denominación. Dicha certificación tiene una validez de dos meses desde la fecha de su expedición.
- Certificado bancario en que conste el depósito, a nombre de la Sociedad, de al menos el 25% del capital que se decidió suscribir por los socios en las S. A. L. En las S. L. L. el certificado bancario será del 100% del capital.
- Inscripción en el Registro Mercantil. Para dicha inscripción será necesario aportar la certificación del Registro Administrativo correspondiente, en la que conste que la misma ha sido calificada como tal e inscrita en dicho Registro. Desde la inscripción en el Registro Mercantil la Sociedad adquiere personalidad jurídica propia.

• Registro Administrativo de Sociedades Laborales

El Registro Administrativo de Sociedades Laborales funciona bajo la dependencia de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas (adscrita al Ministerio de Trabajo y Economía Social) o del órgano competente de las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos de funciones y servicios.

Le corresponden las siguientes competencias:

- Las funciones de calificación y registro administrativo de sociedades laborales domiciliadas en las Ciudades de Ceuta y Melilla.
- La ordenación y coordinación de los datos que reciba de los Registros Administrativos de las Comunidades Autónomas sobre inscripciones practicadas, así como las modificaciones de Estatutos, adaptación o transformación, disolución, liquidación y descalificación cuando se solicite.

• Calificación

Para obtener la calificación de «*sociedad laboral*» y la consiguiente inscripción en el Registro Administrativo de Sociedades Laborales, la sociedad de nueva constitución deberá acompañar a la solicitud una copia autorizada y una copia simple de la escritura de constitución, en la que conste expresamente la voluntad de los otorgantes de fundar una sociedad laboral.

Si se solicitase la calificación de una sociedad preexistente, a la solicitud deberá acompañarse copia autorizada de la escritura de constitución y, en su caso, de las de modificación de sus Estatutos previos al acuerdo de solicitud de calificación como sociedad laboral debidamente inscrita en el Registro Mercantil, junto con una copia simple de la misma, así como certificación literal del mismo Registro de los asientos vigentes de la misma y sendas certificaciones, expedidas por las personas legitimadas para ello, del acuerdo de la Junta General favorable a la calificación de sociedad laboral y de la titularidad del capital social resultante del libro de registro de acciones nominativas o de socios correspondiente.

En los supuestos de sociedades preexistentes, no podrá otorgarse la calificación de sociedad laboral en tanto no se aporte una copia autorizada y una copia simple de la escritura por la que se eleve a público el acuerdo de la Junta General y las modificaciones de los Estatutos que fueran precisas para adaptarse a las exigencias de la Ley de Sociedades Laborales.

Realizada la inscripción, la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas (o el órgano competente de la respectiva Comunidad Autónoma) notificará a la sociedad la resolución por la que es calificada como Sociedad Laboral, le devolverá la copia autorizada de la escritura y le remitirá un certificado de dicha calificación e inscripción en el correspondiente Registro Administrativo.

• Traslado de domicilio

Cuando una sociedad laboral traslade su domicilio al ámbito territorial de competencia de otro Registro Administrativo, deberá presentarse en el nuevo Registro que resulte competente para que en éste se inscriba el traslado de domicilio.

7.4.3. Puesta en marcha de una Sociedad Laboral

Una vez inscrita la sociedad en el correspondiente Registro Mercantil, esta adquiere personalidad jurídica. Pero para que pueda comenzar a funcionar efectivamente se precisa realizar otros trámites, como son:

- Liquidación del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, en el organismo competente de cada Comunidad Autónoma.
- Declaración de Alta de Domicilio Fiscal, en la Agencia Tributaria.
- Solicitud del Código de Identificación Fiscal, en la Agencia Tributaria.
- Declaración previa al inicio en la actividad, en la Agencia Tributaria.
- Declaración de Alta en el censo de etiquetas y opciones IVA, en la Agencia Tributaria.
- Legalización de los libros oficiales, en el Registro Mercantil.
- Declaración de Alta en el Impuesto sobre Actividades Económicas, en la Agencia Tributaria.
- Comunicación de la apertura del centro de trabajo a la Autoridad laboral, en el Área Funcional de Trabajo e Inmigración correspondiente.
- Alta de la Sociedad Laboral como empresa en la Seguridad Social.
- Afiliación de los socios y trabajadores a la Seguridad Social, con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios.
- Inscripción de patentes, modelos, diseños industriales, marcas y rótulos, en el Registro de la Propiedad Industrial.
- Inscripción de inmuebles aportados, en el Registro de la Propiedad Inmobiliaria.

7.4.4.
Pérdida de la calificación de Sociedad Laboral

Procederá por las causas legales siguientes:

— Cuando durante el funcionamiento de la sociedad, esta excediera los límites de acciones y participaciones en el capital social, así como en la contratación de trabajadores asalariados.

— Debido a la falta de dotación, la dotación insuficiente o la aplicación indebida del Fondo Especial de Reserva.

7.4.5.
Beneficios fiscales

Las sociedades que sean calificadas como laborales gozarán, en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, de una bonificación del 99% de las cuotas que se devenguen por modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, por la adquisición, por cualquier medio admitido en Derecho, de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral.

7.4.6.
Encuadramiento en el Sistema de la Seguridad Social

Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuya participación en el capital social se ajuste a lo establecido en el artículo 1.2.b) de la Ley de Sociedades Laborales y Participadas y no posean el control de la sociedad quedarán incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social.

Igualmente, los socios trabajadores, cuando por su condición de administradores sociales realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, se integrarán como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, salvo que el número de socios de la sociedad laboral no supere los 25.

Por otra parte, los socios trabajadores de las sociedades laborales quedarán obligatoriamente incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, como trabajadores por cuenta propia, en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50%, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

7.5.
Programa de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales

■ (R. D. 818/2021)

• Objeto

Serán objeto del programa de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales las medidas destinadas a:

a) Fomentar la incorporación, con carácter indefinido, como personas socias trabajadoras o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales a personas trabajadoras desempleadas y personas trabajadoras con con-

trato de trabajo de carácter temporal o de carácter indefinido que no tengan todavía la condición de persona socia trabajadora, así como personas vinculadas con contratos societarios de duración determinada en la misma cooperativa o sociedad laboral en la que se integran como socios o socias.

b) Apoyar el desarrollo de proyectos de creación y modernización de este tipo de empresas de la economía social mediante una mejora de su competitividad, facilitando así su consolidación, incluida la constitución y desarrollo de cooperativas y sociedades laborales que tengan su origen en un proyecto empresarial previo que sea objeto de transformación, relevo o sucesión por parte de las personas ocupadas o personas desempleadas, de forma asociada.

7.5.1. Subvención para la incorporación, con carácter indefinido, de personas socias trabajadoras o socias de trabajo a cooperativas y sociedades laborales

• Colectivos beneficiados

El acceso a las subvenciones se graduará en función de las dificultades para el acceso al empleo de la persona que se incorpora como socia trabajadora o socia de trabajo a una cooperativa o sociedad laboral, de acuerdo a su inclusión en los colectivos que determinen los servicios públicos de empleo, entre los que se contemplarán:

— Personas con discapacidad.
— Personas en desempleo de larga duración.
— Personas desempleadas mayores de 45 años.
— Personas jóvenes desempleadas menores de 30 años.
— Personas receptoras del ingreso mínimo vital o renta mínima de inserción o figura análoga regulada por las Comunidades Autónomas.
— Personas en situación o riesgo de exclusión social no prevista anteriormente.

• Cuantía de las subvenciones

La cuantía de esta ayuda será de 7.000 euros (500 euros más si es mujer, sin perjuicio de cualquier otra prioridad que determine, a estos efectos, la administración pública competente).

• Beneficiarios

Podrán ser beneficiarias de las subvenciones las cooperativas y sociedades laborales con personas socias trabajadoras o de trabajo.

7.5.2. Subvención para la realización de inversiones que contribuyan a la creación, así como a la consolidación o mejora de la competitividad de cooperativas y sociedades laborales ya constituidas

• Modalidades

— Ayuda financiera sobre préstamo destinado a financiar dichas inversiones, equivalente a una reducción de hasta 4 puntos del interés fijado por la entidad de crédito que conceda el préstamo, con una cuantía máxima de

referencia de 18.000 euros. La subvención se abonará según la fórmula que establezcan las correspondientes normas o bases reguladoras que dicten las administraciones públicas competentes.
— Ayuda directa destinada a inversiones para la creación y puesta en marcha de la cooperativa o sociedad laboral, con un límite del 50 por ciento del coste de adquisición y hasta una cuantía de referencia de 18.000 euros.

- **Beneficiarios**

Podrán ser beneficiarias de las subvenciones cualesquiera cooperativas y sociedades laborales.

7.5.3. Subvención para la prestación de asistencia técnica

Destinada a la financiación parcial de la contratación de los servicios externos necesarios para mejorar el desarrollo de la actividad empresarial, así como para la realización de estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis u otros de naturaleza análoga.

- **Cuantías**

La cuantía de esta ayuda será de hasta el 75 por ciento del coste de los servicios prestados, con una cuantía máxima de 18.000 euros.

- **Beneficiarios**

Podrán ser beneficiarias de las subvenciones cualesquiera cooperativas y sociedades laborales.

7.5.4. Subvención para la realización de actividades de formación, difusión y fomento de la economía social vinculadas directamente al fomento del empleo

- **Modalidades**

— Actividades de formación, destinadas a iniciar, perfeccionar y cualificar en el conocimiento del cooperativismo y de la economía social a personas socias o trabajadoras de dichas entidades, cooperativas y sociedades laborales, así como a personas que puedan estar interesadas en la creación o funcionamiento de las empresas de economía social.
— Actividades de difusión. Actuaciones cuyo objeto sea dar a conocer o a divulgar, entre la población en general o a colectivos específicos, la organización y funcionamiento de las cooperativas y sociedades laborales y otras formas de la economía social, mediante campañas de difusión en medios de comunicación social, edición de publicaciones u cualquier otra actividad que contribuya a esta finalidad.
— Actividades de fomento. Realización de congresos, simposios, jornadas, seminarios y otras actividades cuyo objeto sea el estudio de aspectos relacionados con la economía social que tengan incidencia en su capacidad de generación de empleo.

• Cuantía

El importe será de hasta el 100 por ciento del coste de la actividad con una cuantía máxima de referencia por actividad de 90.000 euros.

• Beneficiarios

Podrán ser beneficiarias de esta subvención, las entidades asociativas de cooperativas, de sociedades laborales, otros entes representativos de la economía social que integren a dichas entidades, las asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro, las universidades y, en el caso de las actividades formativas, las entidades de formación inscritas en el Registro de Entidades de Formación habilitado por la administración pública competente. Los Servicio Públicos de Empleo también podrán determinar otro tipo de beneficiarios en función de sus necesidades.

7.6.
Subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal

■ (O. ESS/739/2017) • (Resol. 15-VII-2021)

• Objeto

Contribuir a la financiación de los gastos derivados de la realización de actividades de apoyo y promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas, así como la financiación parcial de los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal para facilitar el cumplimiento de los fines propios de estas entidades.

Las bases reguladoras para la concesión de estas subvenciones se encuentran recogidas en la Orden ESS/739/2017, de 26 de julio (publicada en el BOE del 02/08/2017).

• Beneficiarios

Tendrán la condición de beneficiarios de estas subvenciones las siguientes entidades:

— Para las subvenciones a las actuaciones de ámbito estatal de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas:
  - Asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal y carácter intersectorial.
  - Entidades asociativas de cooperativas, de sociedades laborales y de empresas de inserción.
  - Otros entes representativos de la economía social que integren a asociaciones de ámbito estatal de cooperativas y de sociedades laborales.
  - Otras asociaciones, fundaciones y universidades.

— Para los gastos de funcionamiento:
  - Asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal, que reúnan los siguientes requisitos:

— Encontrarse inscritas en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos (REAPTA) a fecha de publicación de la correspondiente convocatoria.
— Tener sede, propia o a través de sus asociaciones intersectoriales asociadas, en al menos, tres comunidades autónomas, a fecha de publicación de la correspondiente convocatoria.
— Disponer de una plantilla, durante cinco de los seis meses inmediatamente anteriores al mes anterior al de la correspondiente convocatoria, de, al menos, dos trabajadores contratados directamente por la solicitante, uno de los cuales lo será a tiempo completo.
— Tener carácter intersectorial.

Quedan excluidos como beneficiarios aquellas entidades asociativas que sean miembros de un órgano consultivo institucional de participación de carácter sectorial.

— Entidades asociativas de carácter intersectorial y ámbito estatal de cooperativas, de sociedades laborales y de asociaciones de empresas de inserción.
— Entidades asociativas de carácter sectorial y de ámbito estatal de cooperativas y de sociedades laborales.
— Otros entes representativos de la economía social que integren a asociaciones de ámbito estatal de cooperativas y de sociedades laborales. Estos entes representativos de la economía social deberán contar entre sus asociados, al menos, con cinco asociaciones de ámbito estatal entre las de cooperativas y las de sociedades laborales.

Se entenderá por asociaciones de carácter intersectorial aquellas que integren, bien directamente o a través de entidades asociadas, a trabajadores autónomos o entidades de la economía social que desarrollen su actividad en, al menos, tres sectores económicos de entre los de agricultura, industria, construcción y servicios.

Además, con carácter general, los beneficiarios deberán reunir los siguientes requisitos:

— Tener personalidad jurídica y estar legalmente constituida además de inscritos en el Registro Público correspondiente, cuando este requisito fuera exigible conforme a la normativa aplicable.
— No estar incurso en alguna de las prohibiciones reguladas el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

• Procedimiento de concesión

La concesión de estas subvenciones se efectuará en régimen de concurrencia competitiva.

• Actividades y gastos subvencionables

Para la promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas, podrán subvencionarse los gastos ocasionados por la realización de las siguientes actividades:

a) Apoyo y asesoramiento a emprendedores, autónomos y promotores de la economía social.
b) Programas de fomento de la cultura emprendedora, el autoempleo, la economía social y la responsabilidad social de las empresas.
c) Campañas de comunicación y divulgación orientadas a la promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas, y que se realicen a través de cualquier medio de comunicación, incluidas las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.
d) Elaboración y publicación de estudios, trabajos de documentación, análisis e investigación y otras actuaciones análogas.
e) Actividades de formación tendentes a iniciar, perfeccionar y cualificar en el conocimiento del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas.

f) Organización de congresos, seminarios, jornadas, presencia en ferias y otras actividades de naturaleza similar, con convocatoria pública de realización de la actividad.

Además, será subvencionable la actividad llevada a cabo por las asociaciones para la consecución de los fines que les son propios en defensa y representación de los trabajadores autónomos y de las empresas de la economía social y que generen gastos de funcionamiento a dichas asociaciones. Se consideraran gastos de funcionamiento, entre otros, los siguientes:

— Costes salariales.
— Cotizaciones a la Seguridad Social.
— Arrendamientos y cánones.
— Reparaciones y conservación.
— Servicios profesionales independientes.
— Primas de seguros.
— Material de oficina, fotocopias e imprenta.
— Comunicaciones.
— Suministros.
— Cuotas, tanto las de suscripción a publicaciones e inscripción en actividades como las abonadas por pertenencia a otras organizaciones nacionales o internacionales, hasta una cuantía máxima del 75% de las distintas cuotas abonadas.

También podrán ser subvencionables los gastos de suministros o servicios prestados por otras empresas, contemplados en las letras anteriores, cuya facturación se efectúe por un período que, sin superar un año, comprenda parte del ejercicio anterior al de la convocatoria, siempre que se hayan pagado efectivamente en el periodo comprendido entre el 1 de enero del ejercicio correspondiente al de la convocatoria y el 31 de enero del ejercicio siguiente, ambos inclusive.

Los importes de las cotizaciones a la Seguridad Social, podrán ser considerados gastos subvencionables hasta una cuantía mensual máxima del 75% de la cuota patronal a la Seguridad Social abonada mensualmente por tal concepto.

• Criterios objetivos de otorgamiento de las subvenciones

Para determinar la cuantía de las subvenciones de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas se tendrán en cuenta los siguientes criterios de valoración:

— Adecuación de los objetivos del proyecto a las políticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social en el campo del fomento del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas.
— Contenido de la actividad a desarrollar en orden a la consecución de los objetivos del proyecto.
— Grado de incidencia directa del apoyo ofrecido a emprendedores, autónomos y trabajadores de la economía social.
— Proyección de la actividad en el ámbito al que van dirigidas las actuaciones.
— Relación entre el importe solicitado y los objetivos que se persiguen en el desarrollo de la actividad.

Estos criterios tendrán la misma importancia con independencia del orden en que figuren recogidos, asignándoseles a cada uno de ellos una puntuación, en números enteros, entre un mínimo de cero y un máximo de diez.

Para las subvenciones de los gastos de funcionamiento, se tendrá en cuenta los siguientes criterios de valoración:

— Para las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal de carácter intersectorial inscritas en el REAPTA, el número de trabajadores que, en los seis meses anteriores al inmediatamente anterior al de la correspondiente convocatoria, integran la plantilla de la entidad solicitante y de cada una de sus asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de carácter intersectorial asociadas por comunidad autónoma, y/o provincia y en las Ciudades de Ceuta y Melilla.
— Para las entidades asociativas de carácter intersectorial y ámbito estatal de cooperativas, de sociedades laborales y de asociaciones de empresas

de inserción, el número de trabajadores que, en los seis meses anteriores al inmediatamente anterior al de la correspondiente convocatoria, integran la plantilla de la entidad solicitante y de cada una de las entidades asociativas de cooperativas, de sociedades laborales o de empresas de inserción asociadas a la entidad solicitante por comunidad autónoma, y/o provincia y en las Ciudades de Ceuta y Melilla.

— Para las entidades asociativas de carácter sectorial y de ámbito estatal de cooperativas y de sociedades laborales, el número de trabajadores que, en los seis meses anteriores al inmediatamente anterior al de la correspondiente convocatoria, integran la plantilla de la entidad solicitante y de cada una de las entidades asociativas de cooperativas, de sociedades laborales asociadas a la entidad solicitante por comunidad autónoma, y/o provincia y en las Ciudades de Ceuta y Melilla.
— Para los otros entes representativos de la economía social que integren a asociaciones de ámbito estatal de cooperativas y de sociedades laborales, el número de trabajadores que, en los seis meses anteriores al inmediatamente anterior al de la correspondiente convocatoria, integran la plantilla de la entidad solicitante.

Al efecto de que se pueda computar el número de trabajadores de la plantilla de la asociación profesional de trabajadores autónomos asociada será necesario que la entidad sea una asociación profesional de trabajadores autónomos de carácter intersectorial que figure inscrita en el correspondiente registro autonómico de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos, lo que se acreditará mediante certificado expedido por dicho Registro autonómico.

En el caso de no estar constituido el registro autonómico correspondiente, la entidad solicitante deberá presentar certificado expedido por el Secretario de la entidad asociada, con el visto bueno de su Presidente, acreditativo de que reúne los requisitos establecidos en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, para ser considerada asociación profesional de trabajadores autónomos.

• Cuantía

En el caso de las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas, los importes máximos serán de 150.000 euros para aquellas comprendidas en las letras a, b y c, del apartado de «actividades y gastos subvencionables». Para el resto de actividades, el importe máximo de la subvención a conceder será de 50.000 euros.

La determinación de las cuantías individualizadas de las subvenciones para los gastos de funcionamiento se realizará distribuyendo los créditos asignados entre las entidades que forman cada grupo en proporción a la puntuación obtenida por aplicación de los criterios objetivos de otorgamiento de estas subvenciones.

No obstante, se garantizará una cantidad mínima a cada una de las entidades que cumplan los requisitos exigidos para ser beneficiarias de este tipo de subvención:

— 10.000 euros para las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de carácter intersectorial.
— 30.000 euros para las asociaciones de cooperativas, de sociedades laborales y de empresas de inserción, y para los otros entes representativos de la economía social que integren a asociaciones de ámbito estatal de cooperativas y de sociedades laborales.
— 15.000 euros para aquellas entidades, previstas en el párrafo anterior, que no justifiquen los gastos correspondientes a los costes salariales y a las cotizaciones a la Seguridad Social.

• Solicitud de subvenciones

En la correspondiente convocatoria se establece el plazo para presentar las solicitudes de estas subvenciones.

Las solicitudes se formalizarán en el modelo normalizado de solicitud que se incluirá como anexo en la resolución de convocatoria y habrán de acompañarse de la documentación que se señale en la misma.

• Documentación que deberá acompañarse a las solicitudes

A la solicitud deberá acompañarse la documentación, original o copia de la misma que tenga el carácter de auténtica conforme a la legislación vigente, que se establezca en la correspondiente convocatoria anual de subvenciones. En ningún caso se tendrá en cuenta cualquier otra documentación adicional a la que deba presentarse conforme a los modelos contenidos en la citada convocatoria.

7.7.
Modalidad de pago único de la prestación por desempleo como medida de fomento de empleo en cooperativas y sociedades laborales

(Ley 31/2015) • (R. D. LG. 8/2015) • (Ley 16/2022) • (Real Decreto Ley 1/2023)

La entidad gestora podrá abonar el valor actual del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo, a los beneficiarios de prestaciones cuando pretendan incorporarse, de forma estable, como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales, aunque hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades, independientemente de su duración o constituirlas y a las personas que trabajen en la sociedad laboral o cooperativa con una relación laboral de carácter indefinido que reúnan todos los requisitos para ser beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo, salvo el de estar en situación legal de desempleo, que pretendan adquirir la condición de persona socia trabajadora o de trabajo en dicha sociedad laboral o cooperativa.

En estos supuestos, el abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a las aportaciones al capital, incluyendo la cuota de ingreso, en el caso de las cooperativas, o al de la adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral en lo necesario para acceder a la condición de socio.

Quienes capitalicen la prestación por desempleo, también podrán destinar la misma a los gastos de constitución y puesta en funcionamiento de una entidad, así como al pago de las tasas y el precio 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.

En los supuestos en los que se prevé la capitalización sin estar en situación legal de desempleo, la solicitud de la prestación y de la capitalización será simultánea y la fecha de esta se asimilará, a efectos de reconocimiento y cálculo de la prestación, a la fecha de la situación legal de desempleo.

Quienes sean titulares del derecho a la prestación por cese de actividad, y tengan pendiente de percibir un período de, al menos, seis meses, podrán percibir de una sola vez el valor actual del importe de la prestación, cuando acrediten ante el órgano gestor que van a realizar una actividad profesional como socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado o sociedad que tenga el carácter de laboral.

• Capitalización de la prestación por desempleo para la adquisición de la condición de sociedad laboral o transformación en cooperativa por sociedades mercantiles en concurso:

1. La entidad gestora podrá abonar a las personas que reúnan todos los requisitos para ser beneficiarios de la prestación contributiva por desempleo, salvo el de estar en situación legal de desempleo, el valor actual del importe de dicha prestación, cuando pretendan adquirir acciones o participaciones sociales de una sociedad en la que prestan servicios retribuidos como personas trabajadoras con contrato de trabajo por tiempo

indefinido de forma que, con dicha adquisición, individualmente considerada, o con las adquisiciones que realicen otras personas, trabajadoras o no de la sociedad, esta reúna las condiciones legalmente necesarias para adquirir la condición de sociedad laboral o transformarse en cooperativa. La solicitud de la prestación y de la capitalización será simultánea y la fecha de la misma se asimilará, a efectos de reconocimiento y cálculo de la prestación, a la fecha de la situación legal de desempleo.

2. El abono de la prestación capitalizada requerirá que la empresa se haya declarado en concurso y que el juez de lo mercantil haya acordado la transformación de la sociedad en una sociedad cooperativa o sociedad laboral en el marco de lo dispuesto en los artículos 219 o 224 bis y artículos concordantes del texto refundido de la Ley Concursal.
3. En los supuestos establecidos en el apartado 1 la prestación se podrá capitalizar hasta el 100 por cien de su importe para destinarla a la adquisición de acciones o participaciones sociales de la sociedad en la que trabajen las personas solicitantes o, en el caso de no obtener la prestación por su importe total, el importe restante se podrá obtener conforme a lo establecido para subvencionar las cuotas a la seguridad social según lo que se dispone en el apartado 4.
4. Cuando la prestación se obtenga, en el importe que corresponda, para la subvención de las cuotas a la seguridad social, el abono por parte de la entidad gestora se realizará 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 de la persona trabajadora a la Seguridad Social en el momento de la solicitud de la capitalización sin considerar futuras modificaciones, salvo cuando el importe de la subvención quede por debajo de la aportación del trabajador o trabajadora que corresponda a la base mínima de cotización vigente para cada régimen de Seguridad Social, abonándose, en tal caso, 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.

7.8. Incentivos a la incorporación de trabajadores a entidades de la economía social

(Ley 5/2011) • (Ley 31/2015) • (Real Decreto-Ley 1/2023)

Se establecen bonificaciones aplicables a las entidades de la economía social (cooperativas o sociedades laborales) que incorporen trabajadores desempleados como socios trabajadores o de trabajo. En el caso de cooperativas, las bonificaciones se aplicarán cuando estas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena. Consisten en una bonificación en las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 137,5 euros/mes (1.650 euros/año) durante el primer año, y de 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante los dos años restantes, aplicable a las cooperativas y sociedades laborales que incorporen trabajadores desempleados como socios trabajadores o de trabajo, y que sean menores de 30 años, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Si la incorporación se realiza con mayores de 30 años, la bonificación será de 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante los tres años.

Asimismo, existen bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social aplicables a las empresas de inserción en los supuestos de contratos de trabajo suscritos con personas en situación de exclusión social incluidas en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida, o bien de 137,50 euros/mes (1.650 euros/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida, para el caso de

menores de 30 años, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Estas bonificaciones no serán compatibles con las previstas en el artículo 16.3.a) de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre (ver capítulo 9.11.1 sobre las empresas de inserción).

La regulación citada continuará en vigor hasta el 1 de septiembre de 2023, conforme a lo previsto en la Disposición Final 3ª del RDL 1/2023. A partir de la citada fecha, el citado RDL establece que las cooperativas y sociedades laborales que incorporen personas trabajadoras desempleadas como personas socias trabajadoras o de trabajo podrán beneficiarse de bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, en los términos y las cuantías que legalmente se establezca.

En tal sentido, a partir del 1 de septiembre de 2023, la incorporación de personas trabajadoras desempleadas como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 73 euros/mes durante tres años, cuando dichas entidades hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de personas trabajadoras por cuenta ajena.

Si las incorporaciones a que se refiere el apartado anterior se realizan con personas jóvenes menores de 30 años, o personas menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, la bonificación será de 147 euros/mes durante el primer año, y de 73 euros/mes durante los dos años restantes (art 28 RDL 1/2023)

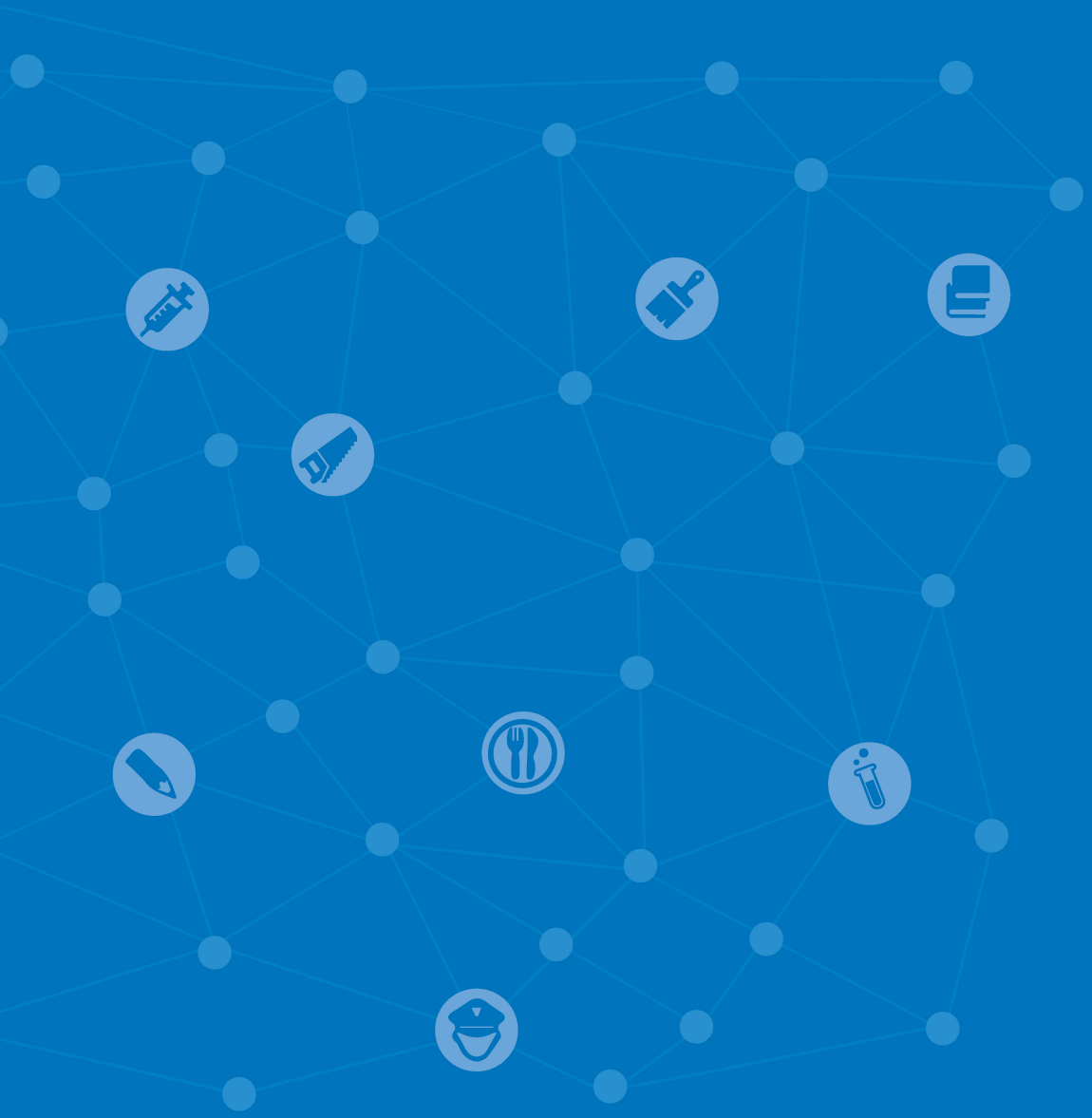
La contratación por empresas de inserción de personas en situación de exclusión social dará derecho a la bonificación en la cotización establecida en el artículo 16, apartado 3.a), de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

La bonificación anterior será de 147 €/mes durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en el supuesto de contratación indefinida, para el caso de menores de 30 años, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

Se aplicará lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, en cuanto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios. En lo no previsto en dicha norma legal, serán de aplicación las disposiciones generales contenidas en el capítulo I de este Real Decreto-Ley 1/2023, así como las normas comunes a las bonificaciones en la cotización previstas en la sección 3.ª del capítulo II del mismo.

La contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de las personas que desarrollen formación práctica en las empresas por parte de la empresa donde las realice, ya sea a la finalización o durante el desarrollo de la misma, dará derecho a una bonificación en la cotización, de 138 euros/mes durante un período máximo de tres años, salvo que la persona trabajadora contratada sea persona con discapacidad, en cuyo caso la bonificación podrá aplicarse durante toda la vigencia del contrato. Para el caso de incorporación como persona socia en la cooperativa, la citada bonificación sólo será de aplicación cuando dicha entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de personas trabajadoras por cuenta ajena.

III. EL APOYO A LA CREACIÓN DE EMPRESAS Y EMPLEO



8. Trámites para la apertura o reapertura de centros de trabajo con la Administración Socio-laboral

8.1. Comunicación a la Autoridad laboral

(R. D. L. 1/1986) • (R. D. 1627/1997) • (Ley 25/2009) • (O. TIN/1071/2010) • (Ley 14/2013) • (R. D. 997/2018) • (Ley 18/2022)

Tras haber realizado todos los trámites previos de carácter civil, mercantil, fiscal o financiero, debe comunicarse a la Autoridad laboral competente la apertura de un centro de trabajo o la reanudación de su actividad después de alteraciones, ampliaciones o transformaciones de importancia, a efectos del control de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral.

• ¿Quién debe efectuarla?

La obligación de efectuar la comunicación incumbe al empresario, cualquiera que sea la actividad que realice.

• ¿Cuándo?

La comunicación se efectuará con carácter previo o dentro de los treinta días siguientes a la apertura de un centro de trabajo o reanudación de la actividad después de efectuar alteraciones, ampliaciones o transformaciones de importancia.

• ¿Cómo?

La comunicación de apertura se efectuará en un ejemplar de modelo oficial, consignándose los siguientes datos:

1. Datos de la empresa:
   - — Nombre o razón social, domicilio, municipio, provincia, código postal, teléfono y dirección de correo electrónico.
   - — Identificación, documento nacional de identidad o código de identificación fiscal, y si se trata de extranjero, asilado o refugiado, pasaporte o documento sustitutivo.
   - — Expresión de si la empresa es de nueva creación o ya existente.
   - — Actividad económica.
   - — Entidad gestora o colaboradora de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
2. Datos del centro de trabajo:
   - — Nombre, domicilio, municipio, provincia, código postal y teléfono. Para la exacta localización del centro deberá concretarse su ubicación de forma clara y precisa.
   - — Número de inscripción en la seguridad social, clase de centro, causa que ha motivado la comunicación y fecha de comienzo de la actividad.
   - — Actividad económica.
   - — Número total de trabajadores de la empresa ocupados en el centro de trabajo, distribuidos por sexo.

— Superficie construida en metros cuadrados.
— Modalidad de la organización preventiva.

3. Datos de producción y/o almacenamiento del centro de trabajo:

— Potencia instalada (kW o CV).
— Especificación de la maquinaria y aparatos instalados.
— Si realiza trabajos o actividades incluidos en el anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como, en su caso, la especificación de trabajo, actividades, operaciones o agentes incluidos en dicho anexo.

• ¿Dónde?

La presentación de la comunicación se efectuará ante la unidad correspondiente de la Comunidad Autónoma, salvo en Ceuta y Melilla, donde se efectuará en el Área de Trabajo e Inmigración. Si la comunicación no se ajustara a lo establecido se pondrá en conocimiento del interesado, para que este subsane los defectos en el plazo de 10 días. Transcurrido dicho plazo sin haberse llevado a cabo, se entenderá como no efectuada la comunicación.

Las Administraciones Públicas han de disponer lo necesario para que la comunicación de apertura y demás documentación complementaria pueda hacerse por medios electrónicos.

• Incumplimiento de la obligación

La no comunicación de la apertura del centro de trabajo, de la reanudación de trabajos o la inexactitud en la consignación de datos será calificada como:

— Infracción leve siempre que no se trate de industria calificada como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.
— Infracción grave cuando tenga la calificación de peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

En los casos de obras de construcción la responsabilidad será del contratista aunque será exigible igualmente al promotor de la obra.

8.2. Otros trámites

(R. D. 84/1996) • (R. D. 1627/1997) • (Ley 32/2006) • (R. D. 1109/2007) (Ley 25/2009) • (Ley 14/2013) • (Ley 35/2014) • (Ley 23/2015) • (R. D. LG. 8/2015) • (O. ESS/1452/2016) • (R. D. 997/2018) • (R. D.-ley 16/2022) • (Ley 18/2022)

• Inscripción de la empresa en la Seguridad Social

(Ver capítulo 28.2. sobre inscripción de empresas).

• Afiliación de los trabajadores en la Seguridad Social

(Ver capítulo 28.3 sobre afiliación de los trabajadores y 28.4. sobre solicitud de alta de los trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social.)

• Formalización de la protección respecto a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional del personal a su servicio

En el momento de la inscripción, la empresa debe indicar la Entidad que ha de cubrir las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Dicha cobertura puede efectuarse con el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o con una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

Si el empresario opta por una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o la Administración de la misma remitirá a la Mutua un ejemplar de la solicitud de inscripción o, en su caso, de la declaración o declaraciones correspondientes. La Mutua podrá, entonces, formalizar el documento de asociación y efectuar la valoración correspondiente al trabajo o trabajos declarados por el empresario, para, posteriormente, asignarle el epígrafe que proceda y remitir al empresario un ejemplar del documento de asociación.

Si el empresario opta por el INSS debe cumplimentar, en el acto de la inscripción, una declaración sobre la actividad y los trabajos que realiza la empresa a fin de determinar las primas aplicables.

• Diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

El Acuerdo de Consejo de Ministros, de 10 de julio de 2015, por el que se aprobaron medidas para la reducción de cargas administrativas, incluyó, entre sus propuestas, la supresión de la obligatoriedad del libro de visitas electrónico, para 2017.

Por otra parte, y a partir de la entrada en vigor de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ya no se impondrán obligaciones a los interesados para adquirir cualquier clase de libros o formularios para la realización de diligencias inspectoras.

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores Laborales extenderán diligencia por escrito de cada actuación que realicen con ocasión de las visitas a los centros de trabajo o de las comprobaciones efectuadas mediante comparecencia del sujeto inspeccionado en dependencias públicas.

La diligencia se extenderá en el modelo previsto en el anexo de la Orden ESS/1452/2016, de 10 de junio, por la que se regula el modelo de diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Podrán utilizarse los medios electrónicos para su elaboración.

Con carácter general, en cada diligencia se hará constar:

— Lugar y fecha de expedición de la diligencia, determinando si dicha diligencia se ha practicado con ocasión de visita o comprobación por comparecencia.
— Identificación del funcionario actuante, Cuerpo al que pertenece.
— Datos de la empresa/centro de trabajo en el que se realiza la actuación inspectora, haciéndose constar, cuando sea posible, la siguiente información: nombre/razón social, NIF, actividad, dirección de correo electrónico y domicilio del centro de trabajo.
— Nombre y apellidos, DNI/NIE, en su caso, de la persona que haya atendido al funcionario actuante en el desarrollo de las actuaciones, cuando haya prestado su colaboración, así como el carácter o representación con que interviene.
— Circunstancias de la colaboración de los representantes de los trabajadores en el desarrollo de las actuaciones, si se hubiese producido.
— Materias o aspectos examinados y demás circunstancias concurrentes.

Una copia de dicha diligencia se remitirá o entregará a la empresa y otra copia de la misma, si procede, a los delegados de prevención, de acuerdo con lo previsto en el artículo 40.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, quedando otra en poder del funcionario actuante, para su posterior archivo.

Cada ejemplar de diligencia entregado o remitido a la empresa, deberá ser conservado a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante un plazo de cinco años, a contar desde la fecha de expedición de cada uno de ellos.

• Trámites específicos en las obras de construcción

En las obras de construcción, la comunicación de apertura del centro de trabajo deberá ser previa al comienzo de los trabajos y se efectuará únicamente por los empresarios que tengan la condición de contratistas.

Deberá exponerse en la obra en lugar visible y se mantendrá permanentemente actualizada en el caso de que se produzcan cambios no identificados inicialmente.

El promotor debe facilitar a los contratistas los datos que sean necesarios para el cumplimiento de dicha obligación. La comunicación se cumplimentará según el modelo oficial y contendrá los siguientes datos e informaciones:

- Número de Inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas.
- Número del expediente de la primera comunicación de apertura, en los supuestos de actualización de la misma.
- Tipo de obra.
- Dirección de la obra.
- Fecha prevista para el comienzo de la obra.
- Duración prevista de los trabajos en la obra.
- Duración prevista de los trabajos en la obra del contratista.
- Número máximo estimado de trabajadores en toda la obra.
- Número previsto de subcontratistas y trabajadores autónomos en la obra dependientes del contratista.
- Especificación de los trabajos del anexo II del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, que, en su caso, se vayan a realizar por el contratista.
- Datos del promotor: Nombre/razón social, número del Documento de Identificación Fiscal, domicilio, localidad y código postal.
- Datos del proyectista: Nombre y apellidos, número del Documento de Identificación Fiscal, domicilio, localidad y código postal.
- Datos del coordinador de seguridad y salud en fase de elaboración del proyecto: Nombre y apellidos, número del Documento de Identificación Fiscal, domicilio, localidad y código postal.
- Datos del coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución de la obra: Nombre y apellidos, número del Documento de Identificación Fiscal, domicilio, localidad y código postal.

Junto a dicho modelo deberá adjuntarse el Plan de seguridad y salud cuando sea exigible (acompañado de su correspondiente aprobación). Si no fuera exigible dicho Plan, se acompañará de la correspondiente evaluación de riesgos.

Las empresas que pretendan ser contratadas o subcontratadas para trabajos en una obra de construcción deberán estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas dependiente de la Comunidad Autónoma en la que la empresa tenga su domicilio social. La inscripción se puede realizar electrónicamente y deberá permitir acreditar los siguientes extremos:

- Que la empresa dispone de una organización productiva y cuenta con los medios materiales y humanos necesarios y los utiliza para llevar a cabo la actividad; que asume los riesgos del negocio y que ejercita directamente las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores. Tales extremos se acreditarán mediante una declaración empresarial.
- Que la empresa cuenta con recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales y que dispone de una organización preventiva adecuada a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Tales extremos se acreditarán documentalmente.

Asimismo, en las obras de construcción cada contratista debe disponer de un Libro de Subcontratación, que deberá permanecer en todo momento en la obra

y en el que, entre otros, deben reflejarse, por orden cronológico desde el comienzo de los trabajos:

- Todas y cada una de las subcontrataciones realizadas en una determinada obra con empresas subcontratistas y trabajadores autónomos.
- Su nivel de subcontratación y empresa comitente.
- El objeto del contrato.
- La identificación de la persona que ejerce las facultades de organización y dirección de cada subcontratista.
- Los representantes legales de los trabajadores.

Al Libro de Subcontratación tendrá acceso el promotor, la dirección facultativa, el coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución de la obra, las empresas y trabajadores autónomos intervinientes en la obra, los técnicos de prevención, los delegados de prevención, la Autoridad laboral y los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra. Será habilitado por la Autoridad laboral correspondiente al territorio en que se ejecute la obra.

9. Medidas de fomento del empleo

Se trata del conjunto de normas tendentes a la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, mediante el establecimiento de ayudas a la contratación de determinados colectivos, facilitando el acceso al trabajo de otros, apoyando el establecimiento como trabajadores autónomos o el acceso al cooperativismo, procurando la integración laboral de las personas con discapacidad o potenciando las empresas de inserción.

9.1. Fomento de la contratación

Pretenden facilitar la contratación y el acceso a la actividad laboral de diversos colectivos de trabajadores a través de la contratación indefinida o temporal.

El fomento de la contratación indefinida se efectúa a través de ayudas económicas e incentivos fiscales, bonificaciones y/o reducciones de las cotizaciones a la Seguridad Social, a la contratación de determinados colectivos de trabajadores y a la transformación de contratos formativos, relevo y por anticipación de la edad de jubilación.

Por su parte, las medidas para la contratación temporal buscan favorecer la contratación y el acceso al trabajo de las personas con discapacidad y personas en situación de exclusión social, a través de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social (ver capítulo 12 sobre los contratos de trabajo y sus diferentes modalidades).

Téngase en cuenta la entrada en vigor del real decreto ley 1/2023 , de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas el pasado 1 de septiembre de 2023, que modificó los incentivos a la contratación, tanto indefinida como temporal.

9.1.1. Sistema Nacional de Garantía Juvenil

(Ley 18/2014) • (R. D. L. 6/2016) • (R. D. L. 8/2019) • (O. ICT/1094/2020) • (O. ICT/1095/2020) • (R. D. L. 2/2021)

El Sistema Nacional de Garantía Juvenil tiene como finalidad principal que el colectivo de jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación —y que sean mayores de 16 años y menores de 30 años— puedan recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleados. Para ello, se busca desarrollar medidas de apoyo o programas, con especial incidencia en las siguientes líneas:

- Mejora de la intermediación.
- Mejora de la empleabilidad.
- Fomento de la contratación.
- Fomento del emprendimiento.
- Escuelas taller y ofertas de prácticas.

Para beneficiarse de la atención del Sistema Nacional de Garantía Juvenil es necesario estar inscrito en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

• Requisitos para la inscripción

— Tener nacionalidad española o ser ciudadanos de la Unión Europea o de los Estados parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o Suiza que se encuentren en España en ejercicio de la libre circulación y residencia.

También podrán inscribirse los extranjeros titulares de una autorización para residir en territorio español que habilite para trabajar, así como los menores no acompañados que aporten una Acreditación de los Servicios de Protección de Menores de la Comunidad Autónoma que justifique individualmente el acceso, mediante la inscripción, a actividades o programas de educación o formación que redunden en su beneficio.

— Estar empadronado en cualquier localidad del territorio español.
— Tener más de 16 años y menos de 30 años.
— No haber trabajado en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
— No haber recibido acciones educativas en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
— No haber recibido acciones formativas en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
— Presentar una declaración expresa de tener interés en participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, adquiriendo un compromiso de participación activa en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil. En el caso de los demandantes de empleo bastará con su inscripción en los Servicios Públicos de Empleo.

9.1.2. Programa de inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social. Medidas destinadas a incentivar la incorporación al trabajo de personas en situación de exclusión social

(Ley 44/2007) • (Ley 31/2015) • (R. D. 818/2021)

• Objeto

El programa de inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social tiene por objeto favorecer la inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social mediante itinerarios personalizados de inserción.

• Entidades colaboradoras del programa

a) Empresas de inserción que cumplan con lo establecido en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, y que se encuentren inscritas en el correspondiente Registro.
b) Entidades promotoras de empresas de inserción, de acuerdo con la definición dada a las mismas por el artículo 6 de la citada Ley 44/2007, de 13 de diciembre.
c) Asociaciones y entidades sin ánimo de lucro que lleven a cabo programas de integración laboral de colectivos vulnerables y acrediten la experiencia requerida en este tipo de actuaciones por las administraciones públicas competentes, así como agencias de colocación especializadas en la atención de estos colectivos.
d) Empresas, personas trabajadoras autónomas y entidades privadas sin ánimo de lucro que contraten a participantes en itinerarios de inserción desarrollados en el marco de este programa.

• Personas destinatarias

Las personas destinatarias del programa de inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social serán desempleadas u ocupadas en empresas de inserción con especiales dificultades para su inclusión en el mercado de trabajo ordinario y hallarse incluidas en algunos de los siguientes colectivos:

a) Personas perceptoras de rentas mínimas de inserción o del ingreso mínimo vital, a excepción de aquellas que simultáneamente estén participando en itinerarios laborales promovidos por las Administraciones u organismos públicos competentes en la concesión de dichas rentas o ingreso.
b) Personas en desempleo de muy larga duración.
c) Jóvenes que no hayan finalizado el período de escolaridad obligatoria y se encuentren en situación de desempleo.
d) Personas drogodependientes que se encuentren en proceso de rehabilitación y reinserción social.
e) Personas internas de centros penitenciarios y personas exreclusas en situación de desempleo.
f) Minorías étnicas, inmigrantes o personas con responsabilidades familiares no compartidas y en situación o riesgo de exclusión.
g) Cualquier otro colectivo que, por sus características y situación socioeconómica, la administración pública competente considere en situación de riesgo o exclusión social.

También, podrán ser personas destinatarias de este programa las personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, las mujeres víctimas de violencia de género y las víctimas de trata de seres humanos, respectivamente. De igual modo, podrán ser destinatarias de este programa las personas trans que así lo acrediten con arreglo a la normativa vigente.

• Medidas

Las medidas a desarrollar en el marco del programa de integración laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social podrán adoptar cualquiera de las siguientes modalidades:

a) Elaboración y desarrollo de itinerarios personalizados por entidades promotoras de empresas de inserción o asociaciones y entidades sin ánimo de lucro con experiencia en programas de integración laboral de colectivos vulnerables, a fin de mejorar la empleabilidad de personas en riesgo o situación de exclusión social a través de acciones de orientación, prospección y formación.
b) Fomento de la creación o mantenimiento de puestos de trabajo en empresas de inserción que sean ocupados por personas en riesgo o situación de exclusión social, mediante subvenciones por costes salariales y para inversiones.
c) Ayudas de asistencia técnica por la contratación o mantenimiento de personal directivo y técnico en empresas de inserción.
d) Incentivos por la contratación en el mercado ordinario de trabajo de participantes en itinerarios de inserción.
e) Cualquier otra que adicionen los Servicios Públicos de Empleo en sus respectivos ámbitos de actuación.

• Subvenciones e incentivos

— Subvención por participante en itinerario. Se establece una subvención, con una cuantía de referencia de 1.000 euros, por participante en itinerario con una duración tipo de seis meses y con un número máximo de participantes por itinerario de 15 personas. La cuantía de la subvención se reducirá o incrementará proporcionalmente si la duración del itinerario es menor o mayor a la indicada, sin que pueda ser inferior a tres meses ni superior a doce meses.

— Subvenciones por creación o mantenimiento de puestos de trabajo en empresas de inserción. Se establece una subvención, con una cuantía de referencia de 12.120 euros, por puesto de inserción creado o mantenido para un período subvencionable de doce meses, destinada a sufragar parte del salario de la persona trabajadora y la cuota empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos. Esta cuantía podrá incrementarse proporcionalmente para períodos superiores a doce meses o disminuir si el período subvencionable fuera inferior, dentro del rango temporal que cada Servicio Público de Empleo determine.
— Subvenciones por asistencia técnica en empresas de inserción. Las cuantías de referencia de las subvenciones de asistencia técnica por la contratación o mantenimiento de personal directivo y técnico en empresas de inserción serán las siguientes:
  a) Incentivo de 10.000 euros por la contratación, a jornada completa y durante un período subvencionable de doce meses, de la persona que ostente la gerencia de empresas de inserción que cuenten con cinco o más puestos de trabajo de personas en proceso de inserción, con el fin de facilitar su viabilidad técnica, económica o financiera. Esta cuantía podrá incrementarse proporcionalmente para períodos subvencionables superiores a doce meses o disminuir si el período subvencionable fuera inferior, dentro del rango temporal que cada Servicio Público de Empleo determine. Cuando la contratación se realice a tiempo parcial, la cuantía del incentivo indicado se reducirá proporcionalmente, sin que dicha jornada pueda ser inferior al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable.
  b) Asimismo, se podrá otorgar una ayuda de hasta 33.250 euros por contrato y año destinada a financiar los costes salariales, incluidas las pagas extraordinarias y la cuota empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos, del personal técnico, cualquiera que sea su denominación o denominaciones, contratado o mantenido por empresas de inserción, cuya misión será la de tutelar la actividad productiva y proporcionar el adiestramiento laboral en la ocupación u ocupaciones en las que desempeñan su actividad las personas en proceso de inserción. Asimismo, este personal técnico elaborará y desarrollará itinerarios que incluyan la prestación de servicios de orientación y preparación para la inserción laboral en el mercado ordinario de trabajo de las personas en proceso de inserción.
— Incentivos por contratación de personas participantes en itinerarios de inserción. Las cuantías de referencia de los incentivos que podrán otorgarse por la contratación en el mercado ordinario de trabajo de participantes en itinerarios de inserción serán las siguientes:
  a) Incentivo a las empresas de inserción, así como a entidades promotoras de empresas de inserción y asociaciones y entidades sin ánimo de lucro), de 2.000 euros por participante en itinerario, cuando consigan que este sea contratado en el mercado ordinario de trabajo o se incorpore como persona socia trabajadora de una cooperativa de trabajo asociado.
     La cuantía del citado incentivo se incrementará en 500 euros cuando la persona contratada sea mujer, y se reducirá proporcionalmente cuando el contrato sea inferior a 12 meses o a tiempo parcial, sin que pueda tener una duración inferior a 6 meses y una jornada inferior al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable. Los Servicios Públicos de Empleo podrán establecer que la duración mínima indicada de 6 meses se alcance con la suma de varios contratos sucesivos dentro de un período determinado.
  b) Asimismo, podrá otorgarse a las empresas, personas trabajadoras autónomas y entidades del mercado ordinario de trabajo una subvención de 7.000 euros por participante en itinerario que contraten (7.500

euros si es mujer, mayor de 45 años en el caso de personas con discapacidad o perteneciente a cualquier otro colectivo vulnerable que determine el Servicio Público de Empleo).
Esta subvención podrá incrementarse hasta en 2.000 euros cuando la contratación se realice por persona trabajadora autónoma o por una cooperativa o sociedad laboral que contrate a su primer empleado, y se reducirá proporcionalmente cuando el contrato tenga una duración inferior a 12 meses o se suscriba a tiempo parcial, sin que pueda tener una duración inferior a 6 meses y una jornada inferior al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable.

• Otros incentivos

Se prevén bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social aplicables a las empresas de inserción en los supuestos de contratos de trabajo suscritos con personas en situación de exclusión social de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida, o bien de 137,50 euros/mes (1.650 euros/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida, para el caso de menores de 30 años, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

9.2.
Incentivos fiscales al incremento de trabajadores con discapacidad para empresas acogidas fiscalmente al Impuesto de Sociedades o método de estimación directa

(Ley 43/1995) • (Ley 46/2002) • (Ley 27/2014)

Será deducible 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 por ciento e inferior al 65 por ciento, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.

Será deducible 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 por ciento, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.

Los trabajadores contratados que dieran derecho a la deducción prevista en este artículo no se computarán a efectos de la libertad de amortización con creación de empleo regulada en el artículo 102 de esta Ley del Impuesto sobre Sociedades.

9.3.
Medidas de apoyo al autoempleo

Se trata de medidas que tienen por objeto ayudar a la incorporación de trabajadores desempleados a una actividad por cuenta propia o en trabajo asociado (ver capítulo 6.2 sobre la promoción del empleo autónomo y capítulo 7.5 sobre Programa de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales).

9.4.
Ayudas al empleo en el proceso migratorio

Tienen por objeto el apoyo a los trabajadores españoles que quieran desarrollar su actividad laboral fuera de su residencia habitual, ya sean migraciones interiores o emigración (ver capítulo 35 sobre emigración y asistencia a la ciudadanía española en el exterior y retornados).

9.5.
Programa para el fomento territorial del empleo

■ (R. D. 818/2021)

• Objeto

Medidas dirigidas a la promoción del empleo a nivel territorial mediante la concesión de subvenciones.

• Beneficiarios

Entidades locales, incluidas sus corporaciones locales, los consejos comarcales, supracomarcales o entidades territoriales, sus organismos autónomos y entidades con competencias en promoción de empleo, dependientes o asimiladas a las mismas cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas entidades o corporaciones locales, así como los Consorcios, cuya finalidad sea la promoción del empleo y el desarrollo local.

Asimismo, podrán ser entidades promotoras de unidades de promoción y desarrollo y, por tanto, beneficiarse de la modalidad de subvención para el funcionamiento de estas unidades, las siguientes entidades:

a) Órganos, organismos autónomos y otros entes públicos de la Administración General del Estado, de las comunidades autónomas y de la administración local.
b) Consorcios.
c) Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.
d) Cámaras de comercio, universidades públicas y fundaciones públicas.

• Medidas

Consisten en subvenciones destinadas a financiar:

— Contratación de personal técnico en gestión de desarrollo local. Se trata de subvenciones para la contratación de personal técnico en gestión de desarrollo local para impulsar las potencialidades de desarrollo y empleo, la planificación estratégica en el ámbito del empleo y el desarrollo económico local, así como fomentar la inserción laboral de las personas participantes en los servicios y programas de activación para el empleo que se desarrollen en un ámbito territorial concreto.
Esta subvención se destinará a financiar los costes salariales y de Seguridad Social por todos los conceptos derivados de la contratación de la persona técnica en gestión de desarrollo local. Su cuantía de referencia será de 33.250 euros por contrato y año.

— El funcionamiento de Unidades de Promoción y Desarrollo que tengan por objeto colaborar en la preparación, acompañamiento y evaluación de los proyectos de activación que se desarrollen en un ámbito territorial concreto, en especial en los proyectos que se ejecuten en el marco de los programas experienciales de empleo y formación, así como la implementación de proyectos de desarrollo en un ámbito territorial concreto previamente identificados en el marco de un plan de acción, descubriendo las poten-

cialidades de desarrollo y empleo en ese mismo ámbito y fomentando la inserción laboral de los participantes en dichos proyectos.
Asimismo, los servicios públicos de empleo podrán encomendar a estas Unidades la realización de acciones de apoyo y asesoramiento a PYMES para la elaboración y aplicación de planes de igualdad. Para todo ello, las entidades promotoras de las Unidades de Promoción y Desarrollo deberán contratar al personal directivo, técnico y de apoyo preciso.
Las subvenciones que concedan los servicios públicos de empleo a las entidades promotoras de unidades de promoción y desarrollo se destinarán a sufragar los costes que se indican a continuación:

1.º Los costes salariales, incluidos los originados por las cuotas a la Seguridad Social por todos los conceptos, derivados de los contratos que se suscriban con el personal directivo, técnico y de apoyo, con las siguientes cuantías de referencia por contrato y año:
   1. Para la directora o director: 39.900 euros.
   2. Para el personal técnico: 33.250 euros.
   3. Para el personal de apoyo: 26.600 euros.

Las cantidades indicadas se estiman como subvenciones medias por costes salariales del personal de las Unidades de Promoción y Desarrollo, sin que ello condicione necesariamente los salarios efectivamente establecidos por la entidad promotora.

— Para la elaboración de Planes territoriales de empleo y desarrollo local, así como de estudios territoriales sobre las oportunidades de empleo, que favorezcan, al menos, el impulso de proyectos integrados de reequilibrio territorial y económico.
La cuantía de esta subvención se graduará por cada Servicio Público de Empleo en función del número de habitantes que integre cada entidad local, sin que pueda ser superior a una cuantía de referencia de 18.000 euros ni al 70 por ciento del coste de la elaboración de los citados planes o estudios territoriales.

• Gestión

La gestión de estas ayudas corresponde a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas que tienen atribuidas las competencias en programas de apoyo al empleo, a excepción de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, en cuyo ámbito corresponde la gestión al Servicio Público de Empleo Estatal.

9.6.
Medidas de integración laboral de afectados por el síndrome tóxico

■ (O. M. 5-V-1986)

• Medidas

Consisten en ayudas destinadas a:
— La contratación laboral de afectados por el síndrome tóxico.
— La integración laboral de socios-trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado o de Sociedades Laborales.
— Facilitar la actividad como trabajador autónomo de afectados por el síndrome tóxico.

• Compatibilidad de las ayudas

Las ayudas de apoyo a socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado o de Sociedades Laborales y de apoyo al trabajador autónomo, son compatibles con otras ayudas públicas, previstas en la legislación vigente, destinadas a los mismos fines, siempre que la suma de todas las concedidas a un mismo afectado por el síndrome tóxico no supere el 90% del total de la inversión que debe hacer para su trabajo autónomo o para integrarse en una Cooperativa de Trabajo Asociado o en una Sociedad Laboral (Art. 3).

Las ayudas, por contratación laboral, son incompatibles con otras ayudas públicas destinadas al mismo fin, salvo que estas sean inferiores a las establecidas para los afectados por el síndrome tóxico. En estos casos, la cuantía de la ayuda será la diferencia existente, hasta los límites establecidos de 2.404,05 y 1.502,53 euros, respectivamente.

• Solicitudes e información

Para cualquier información puede dirigirse a las oficinas que al efecto existen en las provincias de Ávila, Burgos, Cantabria, Guadalajara, León, Madrid, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora, así como a los Servicios Centrales de la Oficina de Gestión de Prestaciones Económicas y Sociales del Síndrome Tóxico, c/ La Coruña, 25, 28020 Madrid.

9.6.1. Apoyo a la contratación laboral de afectados por el síndrome tóxico

• Objetivo

La integración laboral de los afectados por el síndrome tóxico que, encontrándose capacitados para el trabajo, estén en situación de desempleo o sean demandantes del primer empleo.

• Ayudas

En el caso de las contrataciones por tiempo indefinido:

— Subvención a fondo perdido por cada contrato y a jornada normal de 2.404,05 euros.
— Subvención a fondo perdido por cada contrato indefinido y a tiempo parcial de 1.502,53 euros.

Además de las subvenciones a fondo perdido, se prevé el reintegro de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, por un período máximo de doce meses, para los contratos por tiempo indefinido.

Si la relación laboral con estos trabajadores se extingue antes de transcurrir dos años por causas distintas al cese de la actividad empresarial previamente autorizada, los empresarios estarán obligados a sustituir a los trabajadores afectados por otros que reúnan los mismos requisitos.

9.6.2. Apoyo a socios-trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado o de Sociedades Laborales

• Objetivo

Facilitar la integración laboral de los afectados por el síndrome tóxico capacitados para el trabajo a través del asociacionismo, en Cooperativas de Trabajo Asociado o Sociedades Laborales.

• Ayudas

Hasta 3.606,07 euros a fondo perdido (sin que exceda del 90% de la aportación) al afectado por síndrome tóxico que se integre como socio trabajador en una Cooperativa de Trabajo Asociado o en una Sociedad Laboral.

9.6.3.
Apoyo al trabajador autónomo

• Objetivo

Facilitar la actividad como trabajador autónomo de aquellos afectados por el síndrome tóxico capacitados para el trabajo que se establezcan por cuenta propia, en cualquier actividad laboral (ya sea de nueva creación o reanuden la que ya realizaban).

• Ayudas

Hasta 3.606,07 euros a fondo perdido, sin que exceda del 90% de la inversión para:

— Emprender una actividad laboral por cuenta propia o autónoma de nueva creación.
— Desarrollar una actividad laboral ya creada, que implique cambio de titularidad a favor del afectado.
— Reanudar la actividad laboral suspendida a causa de la afectación.

9.7.
Programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido en centros especiales de empleo (CEE)

(R. D. 1368/1985) • (R. D. 2273/1985) • (R. D. 427/1999) • (O. M. 29-III-2000) • (Ley 38/2003) • (R. D. 364/2005) • (R. D. 469/2006) • (R. D. 357/2006) • (R. D. 887/2006) • (Ley 3/2012) • (R. D. LG. 1/2013) • (Ley 40/2015, Disp. Final 7.ª) • (O. TMS/1156/2019) • (O. TMS/805/2019) • (O. TES/1060/2020) • (R. D. 818/2021) • (O. TES/1077/2023)

• Objetivo

— Facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido.

• Proyectos financiables

Su carácter es complementario:

— Subvención a la inversión fija vinculada a la creación de empleo indefinido en el mercado de trabajo protegido, tanto por las nuevas contrataciones con carácter indefinido como por la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos que se realicen con personas con discapacidad.
— Subvención del coste salarial de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo, sin perjuicio de las bonificaciones

a la aportación empresarial a la Seguridad Social previstas en la normativa vigente.

— Subvención, por puesto de trabajo, para financiar gastos ocasionados como consecuencia de la adaptación de puestos de trabajo, incluidas las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como la dotación de equipos de protección personal para evitar riesgos laborales a las personas trabajadoras con discapacidad contratadas y la eliminación de barreras u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo.
— Ayuda a los centros especiales de empleo por la prestación, a través de las unidades de apoyo a la actividad profesional reguladas en el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo, de los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad que se encuentren en alguno de los supuestos que se describen en el artículo 3 del citado real decreto.

• Beneficiarios

Los centros especiales de empleo que hubieran recibido su calificación como tal en los términos legalmente establecidos cuando tengan personalidad jurídica propia y figuren inscritos como tales en el Registro correspondiente, o bien las entidades titulares de dichos centros, siempre que, de conformidad con el artículo 43.2 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, el número de personas trabajadoras con discapacidad del centro especial de empleo sea igual o superior al 70 por ciento del total de la plantilla, sin contemplar el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

• Requisitos generales

Todos los beneficiarios que soliciten las ayudas deberán acreditar:

— Hallarse al corriente en sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, justificándolo mediante la documentación correspondiente.
— Figurar inscrito como centro especial de empleo en el Registro correspondiente.

Las solicitudes deberán ir acompañadas de las memorias explicativas de los proyectos objeto de las subvenciones.

• Gestión y solicitud

La gestión de estas ayudas, a excepción de las bonificaciones a la contratación, corresponde a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, que tienen atribuidas las competencias en programas de apoyo al empleo, a excepción de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, en cuyo ámbito corresponde la gestión al Servicio Público de Empleo Estatal.

La gestión no estará sujeta al régimen de concurrencia competitiva. La solicitud se efectuará en el modelo establecido al efecto ante el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas o la respectiva Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal.

En cuanto a las bonificaciones de los contratos, sin perjuicio de las competencias que, en su caso, tengan atribuidas las Comunidades Autónomas en esta materia, serán aplicadas directamente por los empleadores en los boletines de cotización ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

- **Cuantías**

APOYO A LA CREACIÓN DE EMPLEO EN CEE (INVERSIÓN FIJA)	HASTA 12.000 €				
MANTENIMIENTO DE EMPLEO EN CEE (COSTE SALARIAL). CUANTÍAS MÍNIMAS.	**Persona con discapacidad**		**Personas trabajadoras con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo**		
	CONTRATO INDEFINIDO	**CONTRATO TEMPORAL**	**CONTRATO INDEFINIDO**		**CONTRATO TEMPORAL**
	TODOS		**GENERAL**	**MUJER, +45 AÑOS, COLECTIVO VULNERABLE**	**TODOS**
	50% SMI	40% SMI	55% SMI	60% SMI	50% SMI
ADAPTACIÓN PUESTOS DE TRABAJO	HASTA 1.800 €				
SERVICIOS DE AJUSTE EN UNIDADES DE APOYO EN CEE (INDEFINIDOS O TEMPORALES DE + 6 MESES)	1.440 €				

9.7.1. Subvención por inversión fija vinculada a la creación de empleo indefinido

(R. D. 818/2021)

La subvención a la inversión fija a que se refiere este artículo será de hasta 12.000 euros por cada nueva contratación con carácter indefinido o por cada transformación en indefinido de contratos temporales o de duración determinada que se realicen con personas con discapacidad, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida inversión.

El Servicio Público de Empleo podrá limitar la cuantía a recibir por cada entidad solicitante en el marco de la correspondiente convocatoria.

Las cuantías a subvencionar se calcularán proporcionalmente a la inversión realizada si en las normas o bases reguladoras de la subvención se establece una financiación parcial de las inversiones en activo fijo que conlleve la creación de los nuevos puestos de trabajo indefinidos. Asimismo, estas cuantías se reducirán proporcionalmente a la jornada cuando las contrataciones indefinidas se realicen a tiempo parcial.

El importe de esta subvención, que será compatible con las otras subvenciones destinadas a coste salarial, podrá graduarse en función de estos parámetros o de cualquier otro que determine el Servicio Público de Empleo competente: ratio de trabajadores con discapacidad en el centro especial de empleo solicitante con respecto al total de su plantilla, excluyendo del cómputo a los profesionales de las unidades de apoyo salvo las personas con discapacidad integrantes de las mismas, tipos y grados de discapacidad de las personas que accedan a la contratación indefinida o su pertenencia a determinados colectivos (mujeres, mayores de 45 años o cualquier otro que se determine por aquel).

Asimismo, en la citada graduación podrá tenerse en cuenta si la inversión contempla la necesidad de adaptación de los procesos productivos a la evolución de la tecnología y la economía en general, con el fin de anticiparse a los cambios que pueda requerir la transformación digital; la promoción de nuevas vías de actividad ligadas al desarrollo social sostenible; la promoción de la adaptación a la economía 4.0; o cualquier otro criterio que contribuya a la reconversión productiva o innovación de los centros especiales de empleo.

Cada contratación indefinida incentivada deberá suponer un incremento neto de la plantilla fija de las personas trabajadoras con discapacidad de la empresa o

entidad beneficiaria en los términos que establezcan las normas o bases reguladoras de la subvención, no computándose para el cálculo de tal incremento neto las variaciones que se produzcan entre el colectivo de personas trabajadoras con discapacidad que integren la plantilla como consecuencia de la renuncia voluntaria, del reconocimiento de la incapacidad laboral permanente total o absoluta o gran invalidez, de la jubilación, de la baja por defunción, de las modificaciones por reducción voluntaria del tiempo de trabajo o por el despido disciplinario procedente, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas. También quedarán excluidas del cómputo aquellas personas trabajadoras con discapacidad que hayan transitado a la empresa ordinaria.

Las normas o bases reguladoras contemplarán, asimismo, la obligación de mantenimiento del empleo estable alcanzado, sin que la duración de dicha obligación pueda ser inferior a 12 meses, o su posible sustitución en cualquiera de los casos anteriores por otra persona con discapacidad que la sustituya con un contrato de idénticas características.

9.7.2. Subvención del coste salarial de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo

(R. D. 818/2021)

Las subvenciones de coste salarial se graduarán teniendo en cuenta el tipo y grado de discapacidad de las personas destinatarias últimas de este programa, así como la estabilidad de los puestos de trabajo que ocupan, en los siguientes términos:

a) En el caso de personas trabajadoras con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, según lo previsto en el artículo 5.c) del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, la cuantía mínima de la subvención por cada persona trabajadora será equivalente al 55 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente (60 por ciento si es mujer o mayor de 45 años) cuando tenga un contrato indefinido, y al 50 por ciento cuando tenga un contrato temporal con la duración mínima que establezca, en su caso, el Servicio Público de Empleo.

b) En el caso de personas trabajadoras con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido inferior al 65 por ciento, la cuantía mínima de la subvención por cada persona trabajadora será equivalente al 50 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente cuando tenga un contrato indefinido, y al 40 por ciento cuando tenga un contrato temporal con la duración mínima que establezca, en su caso, el Servicio Público de Empleo.

El cómputo de la subvención se realizará por los días efectivamente trabajados, considerándose el mes equivalente a 30 días para el cálculo diario de la subvención. Será subvencionable la parte correspondiente de las pagas extraordinarias, así como los días de vacaciones y de descanso retribuidos y cotizados. En el supuesto de contratos de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.

9.7.3. Ayudas para la adaptación de puestos de trabajo

(R. D. 818/2021)

La subvención por adaptación de puestos de trabajo, incluidas las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como la dotación de medios de protección personal y eliminación de barreras arquitectónicas, tendrá una cuantía máxima de 1.800 euros por persona trabajadora con

discapacidad contratada durante el período mínimo que establezca cada Servicio Público de Empleo, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.

9.7.4. Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional

(R. D. 469/2006)

Se entiende por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los centros especiales de empleo, que, mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

• Beneficiarios de las subvenciones

Podrán ser beneficiarios de estas subvenciones las entidades titulares de los centros especiales de empleo y dichos centros, cuando tengan personalidad jurídica propia.

• Destinatarios finales

Los destinatarios finales de este programa serán los trabajadores con discapacidad de los centros especiales de empleo que se encuentren en alguno de los supuestos que se describen a continuación:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de la salud mental, personas con discapacidad intelectual o personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.
b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.

Las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional podrán prestar servicio también a los trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo no incluidos en el apartado anterior, siempre y cuando la dedicación a estos trabajadores no menoscabe la atención de los incluidos en el apartado anterior.

• Subvención y cuantía

Las subvenciones se destinarán a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de los trabajadores de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los Centros Especiales de Empleo, para el desarrollo de sus funciones.

La cuantía de referencia de dichas subvenciones se establece en 1.440 euros anuales por cada persona trabajadora con el tipo y grado de discapacidad indicados en el apartado a) anterior contratada por tiempo indefinido o mediante contrato temporal de duración igual o superior a seis meses. La subvención de 1.440 euros se reducirá proporcionalmente en función de la duración de los contratos de las personas trabajadoras con discapacidad, así como en función de la duración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial.

La cuantía indicada en el párrafo anterior podrá ser actualizada mediante orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Estas subvenciones se concederán por periodos máximos de un año, previa solicitud por parte del Centro Especial de Empleo tramitada de acuerdo con el procedimiento establecido. En cualquier caso, la concesión de las subvenciones

estará condicionada a la existencia de disponibilidades presupuestarias para dicho fin según lo consignado anualmente en los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal.

El importe de las subvenciones en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos supere los costes laborales y Seguridad Social.

• Gestión y solicitud

La gestión de estas ayudas corresponde a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas que tienen atribuidas las competencias en programas de apoyo al empleo, a excepción de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, en cuyo ámbito corresponde la gestión al Servicio Público de Empleo Estatal.

Las solicitudes de subvención para unidades de apoyo a la actividad profesional se tramitarán en régimen de concurrencia competitiva.

9.8. Fomento de la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo

9.8.1. Contratos de personas con discapacidad

(Ver contenido capítulo 12 sobre incentivos a la contratación de personas con discapacidad.)

9.8.2. Programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo

■ (R. D. 1451/1983) • (R. D. 818/2021) • (O. TES/1077/2023)

El programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo definido en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, tiene por objeto facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, mediante la concesión de las ayudas o subvenciones públicas.

Las citadas ayudas o subvenciones estarán dirigidas a financiar alguna de las siguientes medidas o la combinación de varias de ellas:

a) El fomento de la contratación indefinida mediante la concesión de subvenciones a las empresas, las personas trabajadoras autónomas y las entidades privadas sin ánimo de lucro del mercado de trabajo ordinario que contraten por tiempo indefinido a personas con discapacidad que sean demandantes de empleo y servicios en situación de no ocupadas y que se encuentren inscritas en el Servicio Público de Empleo. Esta inscripción en el Servicio Público de Empleo no será exigible en los supuestos de tránsito desde el mercado de trabajo protegido a la empresa ordinaria. Asimismo, podrá ser objeto de subvención la transformación en indefinido de contratos de duración determinada, temporales y formativos suscritos con personas trabajadoras con discapacidad.

CONTRATACIÓN INDEFINIDA	**Personas con discapacidad**		**Personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo**	
	GENERAL	**MUJER, +45 AÑOS, COLECTIVO VULNERABLE**	**GENERAL**	**MUJER, +45 AÑOS, COLECTIVO VULNERABLE**
	5.500 €	6.000 €	7.000 €	7.500 €
	PERSONAS EMPRESARIAS AUTÓNOMAS QUE CONTRATAN PRIMER EMPLEADO O PERSONAS DISCAPACITADAS PROCEDENTES DE ENCLAVE LABORAL (+2.000€)			
	7.500 €	8.000 €	7.000 €	9.500 €

b) El tránsito de las personas trabajadoras con discapacidad desde el empleo en los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario, especialmente a través de los enclaves laborales regulados en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, incentivando su contratación con carácter indefinido.

c) La adaptación de puestos de trabajo, incluidas las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como dotación de equipos de protección personal para evitar riesgos laborales a las personas trabajadoras con discapacidad contratadas y eliminación de barreras u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo. Cuantía: 1.800 euros por persona trabajadora contratada durante el período mínimo que establezca cada Servicio Público de Empleo, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.

d) Empleo con apoyo: la realización de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por personas preparadoras laborales especializadas en el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Serán destinatarias finales de dichas acciones las personas trabajadoras con discapacidad que se encuentren en alguno de los supuestos que se describen en el artículo 3 del citado Real Decreto 870/2007, de 2 de julio.

Las Cooperativas de Trabajo Asociado y las Sociedades laborales que incorporen a trabajadores y trabajadoras con discapacidad como socios y socias, tendrán derecho a los beneficios establecidos en este programa, entendiéndose que las referencias a la contratación indefinida se extienden a la incorporación de personas socias trabajadoras.

Por otra parte, el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, establece en su disposición adicional tercera subvenciones a empresas, personas trabajadoras autónomas, sociedades laborales y cooperativas, que contraten por tiempo indefinido a personas con capacidad intelectual límite. La cuantía de la subvención será de 2.000 euros por cada contrato de trabajo celebrado a tiempo completo.

En el caso de que se realice la contratación de personas con discapacidad intelectual límite mediante un contrato indefinido, las empresas podrán solicitar las subvenciones destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de las personas trabajadoras. Estas subvenciones, con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal, serán compatibles, en su caso, con los beneficios mencionados anteriormente.

9.8.2.1.
Empresas colaboradoras que contraten indefinidamente a personas con discapacidad de un enclave laboral

(R. D. 290/2004) • (R. D. 818/2021)

Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

El 60 por cien, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

La duración mínima del enclave será de tres meses y la duración máxima de tres años, y se podrá prorrogar por periodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la indicada duración máxima.

La dirección y organización del trabajo en el enclave corresponde al centro especial de empleo, con el que el trabajador con discapacidad mantendrá plenamente, durante la vigencia del enclave, su relación laboral de carácter especial en los términos establecidos en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo. Las subvenciones a la contratación indefinida se incrementarán en 2.000 euros más por persona cuando estas procedan de enclaves, siendo de aplicación además otros incentivos por contratación indefinida.

9.8.2.2.
Empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo

(R. D. 870/2007) • (R. D. 818/2021)

Se entiende por empleo con apoyo, el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por personas preparadoras laborales especializadas, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, en empresas del mercado ordinario de trabajo y en condiciones similares al resto de las personas que desempeñen puestos equivalentes.

• Personas destinatarias finales

Las personas destinatarias finales del programa de empleo con apoyo serán personas trabajadoras con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupadas, así como personas trabajadoras con discapacidad contratadas por centros especiales de empleo, siempre que, en ambos casos, se encuentren en alguno de los supuestos que se describen a continuación:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de la salud mental, personas con discapacidad intelectual o personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.
b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, así como personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

Las personas trabajadoras deberán ser contratadas por una empresa del mercado ordinario de trabajo para ser empleadas efectivamente en la organización productiva de la empresa mediante un contrato indefinido o de duración determinada, siempre que la duración del contrato sea, en este caso, como míni-

mo de seis meses. En el supuesto de contratación a tiempo parcial, la jornada de trabajo será al menos del 50 por 100 de la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

Dichas empresas tendrán derecho a los beneficios previstos en la normativa sobre contratación de personas trabajadoras con discapacidad en los términos establecidos en la misma.

En caso de que la persona trabajadora con discapacidad contratada procediera de la plantilla de un centro especial de empleo, pasará a la situación de excedencia voluntaria en dicho centro.

Serán también destinatarias finales del programa de empleo con apoyo las personas con capacidad intelectual límite según se definen en el artículo 2 del Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite, que sean contratadas por los empleadores a que se refiere el artículo 3 del citado Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, conforme a lo establecido en el presente real decreto, con algunas particularidades relativas al tiempo mínimo de atención exigido y a la cuantía de la subvención (1.625 euros anuales por cada trabajador).

• Personas beneficiarias de las subvenciones

Podrán promover proyectos de empleo con apoyo, y ser beneficiarias de las correspondientes subvenciones reguladas en el presente real decreto, las siguientes entidades:

1. Las asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro que se comprometan a suscribir el correspondiente convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a las personas trabajadoras con discapacidad a los que se les va a prestar el empleo con apoyo y que cumplan los siguientes requisitos:
   a) Tener por objeto social, entre otros, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de personas con discapacidad.
   b) Contar en su plantilla con preparadores laborales especializados que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 7 o comprometerse a incorporarlos, así como disponer de los recursos materiales necesarios que garanticen un desarrollo idóneo de los programas de empleo con apoyo.
   c) Tener experiencia acreditada en el desarrollo de programas de integración laboral de personas con discapacidad.
   d) Desarrollar las actividades de empleo con apoyo de modo gratuito, sin que quepa el cobro o el percibo de ningún tipo de cantidad o tarifa a trabajadores o empresarios.
2. Los centros especiales de empleo, calificados e inscritos como tales en el Registro correspondiente, que se comprometan a suscribir un convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a personas trabajadoras con discapacidad procedentes de la plantilla del mismo centro o de otros centros especiales de empleo. Estos centros especiales de empleo deberán cumplir, además, los siguientes requisitos:
   a) Contar en su plantilla con preparadores laborales especializados que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 7 o comprometerse a incorporarlos, así como disponer de los recursos materiales necesarios que garanticen un desarrollo idóneo de los programas de empleo con apoyo.
   b) Desarrollar las actividades de empleo con apoyo de modo gratuito, sin que quepa el cobro o el percibo de ningún tipo de cantidad o tarifa a trabajadores o empresarios.
3. Las empresas del mercado ordinario de trabajo, incluidos los trabajadores autónomos, que contraten a los trabajadores con discapacidad beneficiarios de dichas acciones siempre que cuenten en su plantilla con preparadores laborales especializados que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 7 o se comprometan a incorporarlos, y que dispongan de los recursos materiales necesarios que garanticen un desarrollo idóneo de los programas de empleo con apoyo (R. D. 870/2007, art. 4.3).

Las acciones de empleo con apoyo se desarrollarán en el marco de proyectos de empleo con apoyo que, a los efectos de este real decreto, tendrán una duración entre seis meses y un año, prorrogable hasta dos años más.

No obstante, en el caso de personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de la salud mental, personas con discapacidad intelectual o personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %, el plazo máximo de tres años podrá ampliarse por el tiempo indispensable cuando se detecten situaciones de especial dificultad que exijan necesidades específicas de apoyo.

• Personas preparadoras laborales

Las acciones de empleo con apoyo serán llevadas a cabo por personas preparadoras laborales, las cuales deberán estar en posesión de una titulación mínima de formación en el trabajo de grado medio o equivalente y acreditar una experiencia previa de al menos un año en actividades de integración laboral de personas con discapacidad que les capacite para la realización de las funciones propias de su puesto.

• Cuantía

Las subvenciones establecidas se destinarán a financiar los costes laborales y de Seguridad Social que se generen durante el período de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de personas preparadoras laborales. Dicha contratación se podrá haber realizado tanto durante el desarrollo del proyecto como con anterioridad al inicio del mismo.

La cuantía de dichas subvenciones se establece, por un lado, tomando como referencia una retribución anual de 33.250 euros, incluidas las dos pagas extraordinarias y la cuota empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos; y, por otro lado, en función del número de personas trabajadoras con el tipo y grado de discapacidad indicados en el artículo 7.2 del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, destinatarios de las acciones de empleo con apoyo, correspondiendo respecto de la citada retribución anual de referencia:

a) Un tercio de su importe por cada persona trabajadora incluida en el apartado a),
b) Un quinto de su importe por cada persona trabajadora incluida en el apartado b), y
c) Un octavo de su importe por cada persona trabajadora incluida en el apartado c).

Estas subvenciones se reducirán proporcionalmente en función de la duración del contrato de cada persona trabajadora con discapacidad, así como en función de su jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial. Asimismo, la cuantía de la subvención no podrá superar el salario que corresponda a la persona trabajadora según la normativa laboral que le resulte de aplicación más la correspondiente cotización empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos.

Las cuantías de las subvenciones previstas en este apartado podrán ser actualizadas mediante orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Estas subvenciones se concederán por períodos máximos de un año, prorrogables en los términos establecidos en el artículo 5.2 del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, previa solicitud por parte de las entidades interesadas, tramitada de acuerdo con el procedimiento establecido.

Para el cálculo de las subvenciones de los proyectos de empleo con apoyo se tendrá en cuenta únicamente el periodo en que cada trabajador con discapacidad permanezca contratado y recibiendo apoyo durante el desarrollo del proyecto.

En cualquier caso, la concesión de las subvenciones estará condicionada a la existencia de disponibilidades presupuestarias para dicho fin según lo consignado anualmente en los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal.

• Gestión y solicitud

La gestión de estas ayudas corresponde a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas que tienen atribuidas las competencias en programas de apoyo al empleo, a excepción de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, en cuyo ámbito corresponde la gestión al Servicio Público de Empleo Estatal.

Las solicitudes de subvención se tramitarán en régimen de concurrencia competitiva.

En el caso de Comunidades Autónomas, se estará a lo que se disponga en las convocatorias que a tal efecto se publiquen en los Boletines Oficiales de dichas comunidades.

En el caso de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, las solicitudes de subvención deberán ajustarse a los plazos y procedimientos que se establezcan en las convocatorias que aprueben los Directores Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal de Ceuta y Melilla (publicadas en los Boletines Oficiales de cada provincia).

9.9. Programa de fomento de empleo agrario para Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas

(R. D. 939/1997) • (R. D. 699/1998) • (Resol. 30-III-1999) • (Ley 45/2002) • (Ley 38/2003) • (R. D. 426/2003) • (O. TAS/3657/2003) • (O. TAS/2435/2004) • (R. D. 357/2006) • (R. D. 887/2006)• (R. D. 287/2016) • (O. TMS/671/2019) • (O. TMS/804/2019) • (O. TES/1077/2023)

• Ámbito territorial de aplicación

Podrán acogerse a las subvenciones del Servicio Público de Empleo Estatal aquellas acciones de fomento del empleo agrario que se lleven a cabo en el ámbito territorial de los Consejos comarcales del Servicio Público de Empleo Estatal y cuyas cabeceras de zona se recogen a continuación:

• Consejos Comarcales del Servicio Público de Empleo Estatal

Provincia	Sede del Consejo Comarcal
Almería:	Almería, El Ejido, Huércal-Overa.
Cádiz:	Algeciras, Jerez de la Frontera, Medina Sidonia, Olvera, Sanlúcar de Barrameda, Chiclana, Villamartín.
Córdoba:	Baena, Lucena, Montilla, Montoro, Palma del Río, Pozo Blanco, Priego de Córdoba, Peñarroya-Pueblonuevo.
Granada:	Baza, Guadix, Iznalloz, Loja, Montefrío, Motril, Órgiva, Santa Fe.
Huelva:	Cortegana, Lepe, La Palma del Condado, Moguer.
Jaén:	Alcalá la Real, Andújar, Cazorla, Jódar, Linares, Orcera.
Málaga:	Antequera, Archidona, Coín, Ronda, Vélez-Málaga.
Sevilla:	Alcalá de Guadaira, Carmona, Écija, Estepa, Lebrija, Lora del Río, Morón de la Frontera, Osuna, La Rinconada, Sanjuán de Aznalfarache, Sanlúcar la Mayor, Utrera.
Cáceres:	Cáceres, Coria, Navalmoral de la Mata, Plasencia, Trujillo.
Badajoz:	Almendralejo, Badajoz, Castuera, Don Benito, Jerez de los Caballeros, Llerena, Mérida, Zafra.
Albacete:	Alcaraz, Casas-Ibáñez, Elche de la Sierra, Hellín, La Roda.

Provincia	Sede del Consejo Comarcal
Ciudad Real:	Ciudad Real, Puertollano, Tomelloso, Villanueva de los Infantes.
Cuenca:	Belmonte, Motilla del Palancar.
Toledo:	Talavera de la Reina, Villacañas.
Ávila:	Arenas de San Pedro, Arévalo.
Salamanca:	Peñaranda de Bracamonte.
Valladolid:	Medina del Campo.
Zamora:	Toro.
Alicante:	Orihuela.
Castellón:	Vall de Uxó.
Valencia:	Alzira-Carlet, Gandía, Puerto Sagunto.
Murcia:	Caravaca de la Cruz, Cieza, Lorca, Mula.
Las Palmas (G. C.):	Santa Lucía, Gáldar.
S. C. de Tenerife:	La Orotava, Granadilla de Abona, Los Llanos de Aridane.
Guadalajara:	Ciruelos del Pinar.

- **Acciones de fomento por el Servicio Público de Empleo Estatal**

El Servicio Público de Empleo Estatal destinará créditos con cargo a sus presupuestos anuales para fomentar el empleo a través de la ejecución de programas dirigidos a trabajadores desempleados, preferentemente eventuales agrarios, a través de subvenciones a corporaciones locales.

- **Subvenciones a la contratación**

Las subvenciones estarán destinadas en todos los casos al abono de los costes salariales y cotización empresarial de trabajadores desempleados, preferentemente eventuales agrarios, contratados por las corporaciones locales, cuando dichas contrataciones tengan por objeto la ejecución de los siguientes proyectos:

— Proyectos de interés general y social a ejecutar por las corporaciones locales, bien sea por sí mismas o en régimen de adjudicación, cuya finalidad sea garantizar a los trabajadores un complemento de renta a través de la distribución de empleo disponible.

— Proyectos de interés general generadores de empleo estable, que además de lo expuesto en el punto anterior, propicien la inserción laboral de los mencionados trabajadores en actividades emergentes del sector agrario, tales como actuaciones agroforestales, actuaciones sobre medio ambiente, entre otras, o en actividades desarrolladas sobre la base de los recursos endógenos del territorio.

Las subvenciones están condicionadas a que la ejecución de los proyectos no coincida temporalmente con campañas agrícolas de la zona o comarca donde se vayan a realizar, de modo que proporcionen empleo a trabajadores eventuales agrarios en las épocas de menor actividad.

9.10. Planes de contratación temporal de trabajadores desempleados

Posibilitan la contratación temporal de trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social, mediante la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo con corporaciones locales, organismos públicos y entidades sin ánimo de lucro.

9.10.1.
Programa de Inserción Laboral a través de obras o servicios de interés general y social

(R. D. 818/2021)

• Objetivo

Serán objeto del programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social las subvenciones dirigidas a facilitar la colocación y la adquisición de competencias profesionales a las personas que determinen los servicios públicos de empleo como destinatarias del mismo, mediante su contratación para la realización de obras o servicios de interés general y social.

• Desarrollo

Los servicios públicos de empleo podrán realizar este programa en cualquiera de las siguientes modalidades:

a) En colaboración con las entidades locales, incluidas sus corporaciones locales, los consejos comarcales, supracomarcales o entidades territoriales, sus organismos autónomos, o las entidades con competencia en materia de políticas activas de empleo, desarrollo local y de promoción de la ocupación, dependientes o vinculadas a aquellas, cuya titularidad corresponda integra o mayoritariamente a las mismas.
b) En colaboración con la Administración General del Estado o de las Comunidades Autónomas, de sus organismos autónomos u otros entes, vinculados o dependientes.
c) En colaboración con entidades públicas o privadas con personalidad jurídica propia sin ánimo de lucro, con los requisitos que, en su caso, establezcan las normas o bases reguladoras.

• Subvenciones

Las subvenciones a otorgar por los Servicios Públicos de Empleo se podrán calcular en función del número de meses de duración de los contratos de acuerdo con las cuantías de referencia siguientes:

— Financiación de los costes salariales y de Seguridad Social por todos los conceptos derivados de los contratos que se suscriban con las personas trabajadoras participantes, con las siguientes cuantías:
  - Por cada persona trabajadora contratada en los Grupos de Cotización a la Seguridad Social 1 y 2, ambos inclusive: 33.250 euros/año.
  - Por cada persona trabajadora contratada en los Grupos de Cotización a la Seguridad Social 3 al 7, ambos inclusive: 26.600 euros/año.
  - Por cada persona trabajadora contratada en los Grupos de Cotización a la Seguridad Social 8 al 11, ambos inclusive: 19.950 euros/año.

O mediante la aplicación de módulos mensuales que permitan un cálculo justo, equitativo y verificable basado en datos estadísticos. En todo caso, y respecto de las cuantías de referencia indicadas, los módulos que se apliquen garantizar por cada contrato subvencionado un importe mensual equivalente al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, considerando 14 pagas anuales y en proporción a la jornada realizada.

No obstante, cuando las obras o servicios objeto de los contratos sean afectados al programa de fomento del empleo agrario, según lo previsto en la disposición adicional sexta, la retribución de los trabajadores será la establecida en el artículo 14 del Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, por el que se regula la afectación al citado programa de créditos para inversiones de las administraciones públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

- **Requisitos de las obras y servicios**

Las obras y servicios a realizar deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Que se trate de obras y servicios de interés general y social, de acuerdo con los criterios que para dicha calificación determine la administración pública competente.
b) Que la ejecución de las obras o de los servicios las realicen las entidades solicitantes en régimen de administración directa, o bien por las empresas a las que se adjudique su ejecución cuando se prevea esta posibilidad en la norma o bases reguladoras de la subvención.
c) Que en su ejecución o prestación se favorezca la formación y práctica profesionales de las personas desempleadas.
d) Que el porcentaje mínimo de trabajadores y trabajadoras desempleadas a ocupar en la realización de la obra o servicio sea del 50 por ciento. Los Servicios Públicos de Empleo podrán incrementar el citado porcentaje en función de la población desempleada y sus objetivos de empleo.
e) Que las obras y servicios se ejecuten en su totalidad, como máximo, dentro del ejercicio presupuestario siguiente a aquel en que se conceda la subvención, salvo que en la norma o bases reguladoras de la subvención se establezca un plazo inferior. En todo caso, las obras y servicios se iniciarán en el ejercicio presupuestario de concesión, salvo que, por razones excepcionales debidamente motivadas, se inicien dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente al de la convocatoria.
f) Que la entidad solicitante de la subvención disponga de asignación presupuestaria suficiente para hacerse cargo de las partidas presupuestarias que, en su caso, no estén subvencionadas por el Servicio Público de Empleo para la realización de la obra o servicio de que se trate, lo que se acreditará mediante la correspondiente certificación de la entidad.
g) Que, en caso de que las obras o servicios sean ejecutadas en una zona o localidad con ciclos de empleo estacional, se realicen preferentemente en períodos de bajo nivel de contratación.
h) Asegurar que las personas con discapacidad disponen de las medidas adecuadas y necesarias para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación de la entidad, en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como para su seguimiento y soporte.

- **Preselección o selección de las personas participantes**

Para la preselección o selección de las personas participantes se tendrán en cuenta, al menos, los siguientes criterios de prioridad:

a) Adecuación de la cualificación al puesto ofertado, favoreciendo en su caso la primera experiencia profesional.
b) Personas pertenecientes a los colectivos prioritarios previstos en el artículo 4.1, sin perjuicio de aquellos otros que pudiera establecer la administración pública competente en función de sus objetivos de empleo.

9.11. Empresas de inserción

(Ley 44/2007) • (Ley 27/2009) • (R. D. 49/2010) • (Ley 13/2012) • (Ley 11/2013) • (R. D. LG. 1/2013) • (Ley 31/2015) • (O. ESS/739/2017) • Real Decreto-Ley 1/2023

9.11.1
Concepto de empresa de inserción y características

Tendrán la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.

• Requisitos

Las empresas de inserción deberán reunir, como mínimo, los siguientes requisitos:

— Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras. Esta participación será al menos de un 51% del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a los socios colaboradores o asociados.
— Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente a su forma jurídica, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.
— Mantener en cómputo anual, desde su calificación, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, cualquiera que sea la modalidad de contratación, de al menos el 30% durante los primeros tres años de actividad y de al menos el 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser el número de aquellos inferior a dos.
— No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.
— Aplicar, al menos, el 80% de los resultados o excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.
— Presentar anualmente un Balance Social de la actividad de la empresa que incluya la memoria económica y social, el grado de inserción en el mercado laboral ordinario y la composición de la plantilla, la información sobre las tareas de inserción realizadas y las previsiones para el próximo ejercicio.
— Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.

• Trabajadores de las empresas de inserción

Las empresas de inserción podrán contratar como trabajadores a las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, que estén incluidos en alguno de estos colectivos:

— Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
— Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
  • Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
  • Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
— Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
— Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

— Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y exreclusos.
— Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.
— Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
— Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

La situación de exclusión deberá ser acreditada por los Servicios Sociales Públicos competentes.

• Itinerario de inserción sociolaboral y de servicios de intervención y de acompañamiento por medio de empresas de inserción

Las empresas de inserción aplicarán itinerarios de inserción sociolaboral en función de los criterios que establezcan los Servicios Sociales Públicos competentes y los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con las propias empresas de inserción, teniendo que ser aceptados dichos itinerarios por la persona en situación de exclusión social contratada, con el objetivo de promover su integración en el mercado laboral ordinario, definiendo las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias.

Las medidas de intervención y acompañamiento consistirán en el conjunto de servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social encaminados a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que dificultan a la persona un normal desarrollo de su itinerario en la empresa de inserción.

• Calificación

La calificación de una empresa como empresa de inserción corresponderá al Órgano Administrativo competente de la Comunidad Autónoma en donde se encuentre su centro de trabajo.

Para solicitar la calificación como empresa de inserción y la inscripción en el Registro Administrativo, la sociedad mercantil o cooperativa, deberá encontrarse previamente inscrita como tal en el Registro Mercantil o en el Registro de Sociedades Cooperativas, debiendo acreditar los requisitos legalmente requeridos para tal calificación en la forma y el procedimiento que reglamentariamente se determinen.

Las empresas de inserción vendrán obligadas a acreditar su calificación, así como el cumplimiento de los requisitos de la Ley, ante las respectivas Comunidades Autónomas donde tengan centros de trabajo.

Las empresas de inserción podrán incluir en su denominación los términos «empresa de inserción» o su abreviatura «e.i».

- **Registros e información sujeta a constancia registral**

Las empresas de inserción deberán inscribirse en el Registro competente de la Comunidad Autónoma donde se encuentre su centro de trabajo.

Se ha creado un Registro Administrativo de Empresas de Inserción, en el Ministerio de Trabajo y Economía Social, adscrito al Servicio Público de Empleo Estatal, de naturaleza pública y gratuita, cuya finalidad es la coordinación e intercambio de información con los Registros de Empresas de Inserción de las Comunidades Autónomas.

Dicho Registro se mantendrá actualizado y proporcionará semestralmente información estadística sobre el número de empresas de inserción, sector de actividad económica, número de trabajadores en proceso de inserción y de trabajadores de plantilla y tipos de contratos respectivos.

Las empresas de inserción, una vez inscritas, vendrán obligadas a presentar en el Registro Administrativo competente de la Comunidad Autónoma dentro de los plazos que se determinen, la siguiente documentación, sin perjuicio de aquella otra que se pueda establecer por parte de las Comunidades Autónomas:

— La documentación acreditativa de las modificaciones estatutarias que afecten su calificación, una vez inscritas en los Registros competentes a su forma jurídica.
— El plan de actividades y el presupuesto de cada año con anterioridad al inicio del mismo.
— Las cuentas anuales, el informe de gestión y el balance social correspondiente al cierre de cada ejercicio económico, sin perjuicio de las obligaciones de depositar las cuentas y el informe de gestión en los Registros que correspondan a su forma jurídica.

- **Actuaciones de las Administraciones Públicas**

Las empresas de inserción, para poder llevar a cabo las actuaciones de inserción de los trabajadores excluidos sociales contratados por las mismas, podrán disponer de los servicios de intervención y acompañamiento social que realicen los Servicios Sociales Públicos competentes y aplicar, asimismo, los itinerarios y procesos de inserción de los trabajadores proporcionados por los Servicios Públicos de Empleo.

9.11.2. Contrato de trabajo

Las relaciones laborales vinculadas a procesos de inserción que se concierten entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social se regirán por lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el resto de la legislación laboral, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

El contrato de trabajo entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social podrá celebrarse por duración determinada, ajustándose a las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral, de acuerdo con los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables, sin perjuicio de la duración temporal que necesariamente tenga el itinerario de inserción sociolaboral.

Asimismo, con independencia de la causa de contratación, podrá concertarse el contrato temporal de fomento de empleo.

El contrato de trabajo, sus prórrogas y variaciones se formalizarán siempre por escrito, en el modelo establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal y se comunicará a la oficina pública de empleo.

Una copia de estos documentos se remitirá a los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del itinerario personalizado de inserción.

El contrato necesariamente incorporará en el correspondiente anexo la expresión de las obligaciones que las partes asumen en el desarrollo del itinerario personal de inserción y las medidas concretas a poner en práctica.

• Condiciones de trabajo

Las relaciones laborales de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción tendrán las siguientes peculiaridades:

— El contrato podrá concertarse a tiempo completo o parcial, debiendo ser, en este caso, la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, en los términos establecidos en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de modificación de jornada inicialmente pactada, la empresa de inserción comunicará dicha modificación realizada a los Servicios Sociales Públicos correspondientes.

— El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para asistir a tratamientos de rehabilitación, participar en sesiones de formación y readaptación profesional o realizar cualquier otra medida de acompañamiento prevista en su itinerario personalizado de inserción con las pautas que en el mismo se establezcan.

— Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la situación de exclusión social del trabajador se considerarán justificadas cuando los Servicios Sociales Públicos competentes así lo determinen, y sin perjuicio de que sean comunicadas por el trabajador a la empresa.

— Si al término de un contrato ligado a un proceso de inserción, el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba y se computará el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

— A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a que el empresario le entregue un certificado en el que conste la duración de los servicios prestados, puestos de trabajo desempeñados, principales tareas de cada uno de ellos así como adaptación a los mismos.

• Extinción y suspensión del contrato

Los contratos de trabajo se extinguirán según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores con las particularidades establecidas en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

9.11.3. Promoción de las empresas de inserción

(Ver contenido capítulo 12.1.1.1.9 sobre el contrato para trabajadores desempleados en situación de exclusión social en empresas de inserción.)

9.11.4. Bonificaciones en los supuestos de contratos suscritos por empresas de inserción

La contratación por empresas de inserción de personas en situación de exclusión social dará derecho a la bonificación en la cotización establecida en el artículo 16, apartado 3.a), de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

La bonificación anterior será de 147 €/mes durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en el supuesto de contratación indefinida, para el caso de menores de 30 años, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

Se aplicará lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, en cuanto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios. En lo no previsto en dicha norma legal, serán de aplicación las disposiciones generales contenidas en el capítulo I del RDL 1/2023, así como las normas comunes a las bonificaciones en la cotización previstas en la sección 3.ª del capítulo II del mismo.

9.12. Fondo Social Europeo

• ¿Qué es el Fondo Social Europeo?

El Fondo Social Europeo (FSE) es el principal instrumento con el que la Unión Europea apoya la creación de empleo, ayuda a las personas a adquirir nuevos conocimientos y habilidades, y a conseguir mejores puestos de trabajo y garantiza oportunidades laborales más justas para toda la ciudadanía.

Las ayudas del FSE se asignan a los Estados miembros para períodos de programación de siete años, con arreglo al Marco Financiero Plurianual de la UE. En la actualidad, acaba de terminar la ejecución del período 2014-2020, cuyo plazo máximo de subvencionabilidad del gasto estaba fijado en el 31 de octubre de 2023.

La ejecución del FSE 2014-2020, a falta de las últimas declaraciones de gastos que han de presentarse en el año 2025, se prevé que sea superior al 100% de la ayuda asignada, de tal forma que España habrá aprovechado en su totalidad los recursos del FSE que la UE ha puesto a su disposición.

El Fondo Social Europeo Plus (FSE+) es la nueva versión del FSE para el periodo 2021-2027.

9.12.1 Fondo Social Europeo Plus (FSE +). Período 2021-2027

Rglto. (UE) 2021/1060 • Rglto. (UE) 2021/1057

Para el período 2021-2027 el Fondo Social Europeo Plus (en adelante, FSE+) es uno de los 8 Fondos de gestión compartida fijados en el Reglamento (UE) N.º 2021/1060 (en adelante, RDC).

Además de por el RDC, el FSE+ se rige por el Reglamento (UE) 2021/1057.

El FSE+ se configura como el principal instrumento de la Unión Europea para invertir en las personas y aplicar el Pilar Europeo de Derechos Sociales, contribuyendo a una Europa más social, a la cohesión económica, social y territorial, de conformidad con el artículo 174 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y a la consecución de los objetivos de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030.

El FSE+ tiene como objetivo lograr elevados niveles de empleo y una protección social justa, y desarrollar las cualificaciones de las personas, preparándolas para la transición a una economía ecológica y digital.

Por otro lado, como parte de la política de cohesión, el FSE+ también continuará con su misión de respaldar la cohesión económica, territorial y social en la UE, reduciendo las disparidades entre los Estados miembros y las regiones.

La asignación prevista para España asciende a 11.296 millones de euros. La siguiente tabla muestra la distribución según Programas.

Distribución ayuda FSE+España

19 Programas Regionales	5.341.543.404
4 Programas Estatales (TOTAL)	5.859.057.195
Regiones Ultraperiféricas (parte estatal)	95.096.392
Total FSE+España	11.295.696.991

El FSE+ para el período de programación 2021-2027 fusiona tres instrumentos del período 2014-2020: el Fondo Social Europeo (FSE), la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) y el Fondo de Ayuda Europea para las Personas más Desfavorecidas (FEAD).

El nivel de financiación depende de la posición de cada región con relación al promedio del PIB per cápita de los 27 Estados miembros de la UE (artículo 108 del RDC). En el período de programación 2021-2027 se produce una variación en los porcentajes de cofinanciación respecto al período 2014-2020.

De acuerdo con la normativa de la UE, las regiones quedan clasificadas en regiones menos desarrolladas, en transición y más desarrolladas en función de si su nivel de PIB per cápita es inferior al 75 % de la media de la UE, se sitúa entre el 75% y el 100% de la misma, o es superior al 100% de la misma, respectivamente.

A cada categoría de región se asocia un porcentaje de cofinanciación de las actuaciones con cargo a los fondos de la política de cohesión, que es del 85% para las regiones menos desarrolladas y las ultraperiféricas, del 60% para las regiones en transición, y del 40% para las regiones más desarrolladas. En el periodo 2021-2027, cinco regiones españolas tendrán consideración de región menos desarrollada (Andalucía, Castilla-La Mancha, Extremadura, Ceuta y Melilla), nueve de región en transición (Galicia, Asturias, Cantabria, La Rioja, Murcia, Comunidad Valenciana, Canarias, Islas Baleares y Castilla y León) y cinco de región más desarrollada (País Vasco, Cataluña, Aragón, Navarra y Madrid).

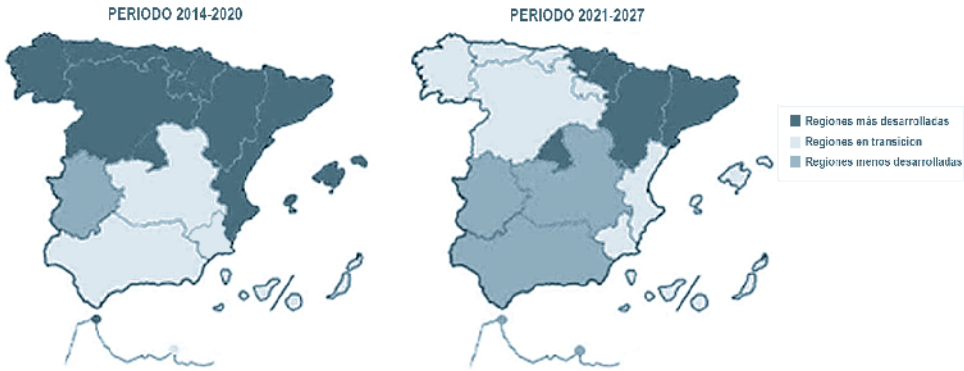
A continuación, figura un cuadro comparativo de los porcentajes de cofinanciación y de las categorías de regiones entre los dos períodos:

CATEGORÍAS DE REGIÓN	**2014-2020**	**2021-2027**
	Art. 120 del Reglamento (UE) N.º 1303/2013	***Art. 112 del Reglamento (UE) N.º 2021-1060***
	Porcentajes de cofinanciación por categoría de región	
Regiones menos desarrolladas.	80%	85%
Regiones en transición.	80%	60%
Regiones más desarrolladas.	50%	40%
Otras cuestiones a tener en cuenta:		
	2014-2020	**2021-2027**
Regiones ultraperiféricas.	85%	85% [1]
Innovación social.		95% [2]

[1] Las regiones ultraperiféricas deben beneficiarse de medidas específicas y de financiación adicional con arreglo al artículo 349 del TFUE. (Considerando 27 del RDC).

[2] El porcentaje máximo de cofinanciación de dichas prioridades se podrá aumentar al 95% con una asignación máxima del 5% de los recursos nacionales del capítulo FSE+ en régimen de gestión compartida. (Art. 14.4 del Reglamento FSE+).

MAPAS DE LA COMPARATIVA DE CATEGORÍA DE REGIONES ENTRE PERIODOS DE PROGRAMACIÓN POR CCAA



En lo que respecta a la temática, las inversiones cofinanciadas por FSE+ prestan apoyo a un único objetivo político: avanzar hacia la construcción de una Europa más social e inclusiva, por medio de la aplicación del pilar europeo de derechos sociales (https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es)

Las áreas de intervención de la programación del FSE+ en España se han determinado según lo establecido en las Recomendaciones Específicas por País y el Informe País para España 2019 en el contexto del Semestre Europeo, las prioridades de la Comisión Europea 2019-2024, el Pilar Europeo de Derechos Sociales y los objetivos específicos definidos en el Reglamento FSE+.

Para ello, se han tenido en cuenta las características geográficas o demográficas de cada territorio en la definición de la inversión en las políticas sectoriales identificadas en el marco del FSE+, de forma que se atienda a las particularidades propias de cada comunidad autónoma o ciudad autónoma.

Por tanto, las inversiones del FSE+ se van a ir dirigidas, fundamentalmente, a tres ámbitos:

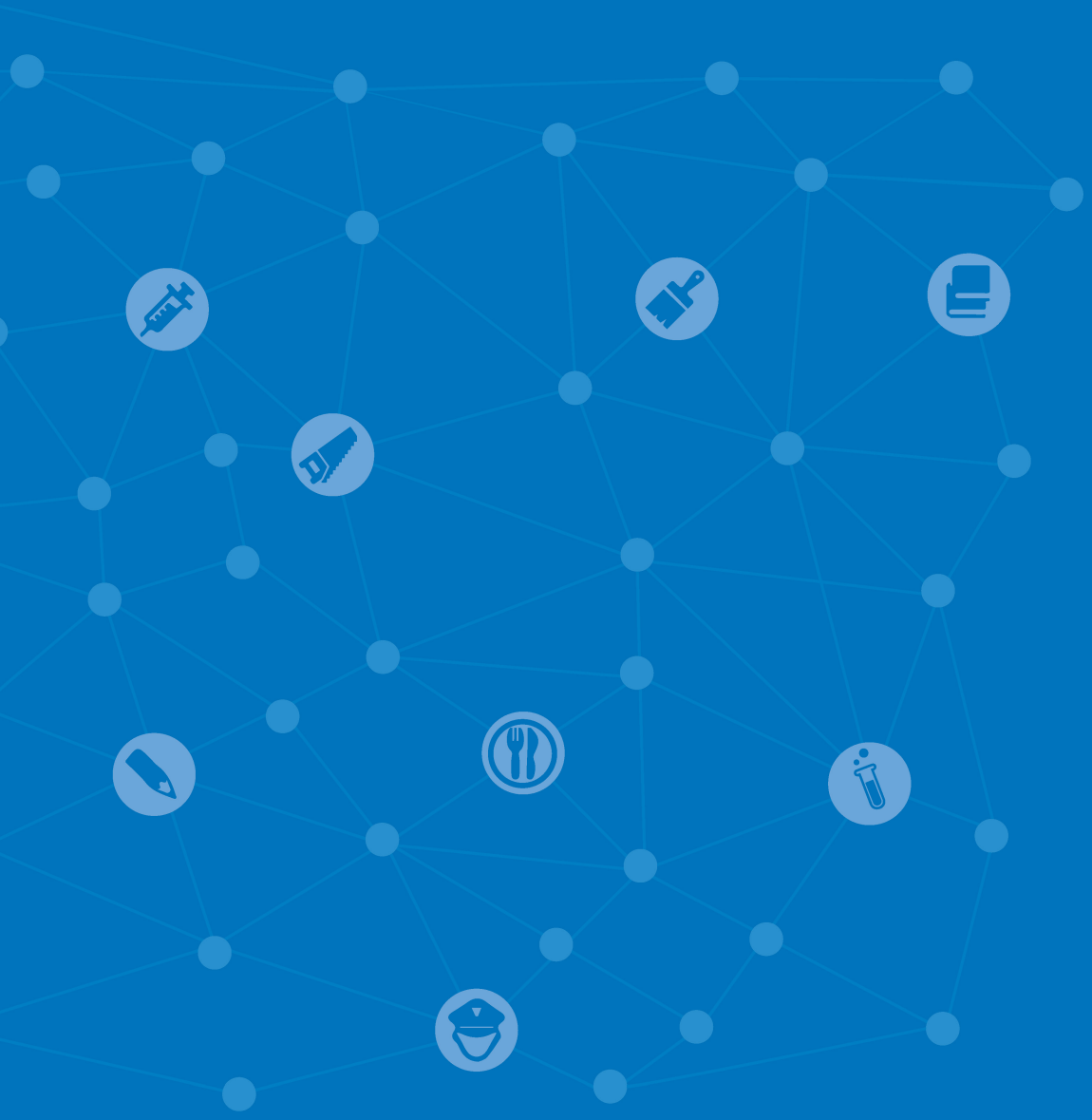
- Empleo, fundamentalmente, en lo que se refiere a la igualdad de acceso al mercado de trabajo, las condiciones de trabajo justas y de calidad, el fomento del emprendimiento y la mejora de la empleabilidad;
- Educación, formación y aprendizaje permanente;
- Inclusión social y lucha contra la pobreza, especialmente la infantil; y actuaciones para combatir la privación material de las personas.

Otras áreas de inversión relevantes del FSE+ para el período de programación 2021-2027 son: la igualdad de género, la conciliación familiar y laboral, el acceso a los sistemas de protección social y sistemas de asistencia sanitaria y el acceso a los servicios básicos.

Además, se deberán tener debidamente en cuenta las transiciones ecológica y digital de la economía de la Unión, que exigirá nuevas capacidades para nuevos tipos de empleo.

Todo esto se ha articulado a través de 19 programas regionales, uno por cada Comunidad y Ciudad Autónoma y 4 programas de ámbito estatal sobre empleo juvenil; inclusión social y lucha contra la pobreza; empleo, educación y formación; y lucha contra privación material, que fueron aprobados a finales de 2022: UAFSE-Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. Programas FSE+ periodo 2021-2027 (mites.gob.es).

IV. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO



10. Formación en el trabajo

El régimen jurídico está configurado principalmente por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación en el trabajo en el ámbito laboral, y el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, de desarrollo de la misma, así como su normativa de desarrollo.

10.1. Formación en el trabajo. Aspectos generales

(R. D. 1128/2003) • (R. D. 1416/2005) • (R. D. 1558/2005) • (R. D. 357/2006) • (O. TAS/2307/2007) • (R. D. 615/2007) • (R. D. 1722/2007) • (R. D. 34/2008) • (R. D. 229/2008) • (Resol. 29-VII-2010) • (R. D. 564/2010) • (R. D. 1675/2010) • (Resol. 27-I-2011) • (Ley 2/2011) • (O. PRE/910/2011) • (L. O. 4/2011) • (R. D. 1543/2011) • (Ley 3/2012) • (R. D. 1529/2012) • (R. D. 189/2013) • (O. ESS/1897/2013) • (O. ESS/2518/2013) • (Resol. 26-V-2014) • (Resol. 25-VIII-2014) • (R. D. 817/2014) • (O. ESS /41/2015) • (O. ESS/1221/2015) • (Ley 30/2015) • (R. D. LG. 2/2015) • (R. D. LG. 3/2015) • (O. ESS/723/2016) • (R. D. 694/2017) • (O. PRA/812/2017) • (Ley 9/2017) • (R. D. 581/2017) • (R. D. 292/2018) • (O. TMS/693/2018) • (Resol. 4-VII-2018) • (O. TMS/283/2019) • (O. TMS/368/2019) • (O. TMS/369/2019) • (O. TMS/379/2019) • (O. TES/1109/2020) • (Ley 11/2020, Disp. Adic. 124) • (R. D. 143/2021)• (R. D. 472/2021) • (R. D. 818/2021) • (O. TES/1121/2021) • (O. TES/1153/2021) • (O. TES/1267/2021) • (Extracto Resol. SEPE 14-XII-2021) • (Extracto Resol. 14-XII-2021) • (Resol. 14-XII-2021) • (R. D. 1129/2021) • (Extracto Resol. 17-XII-2021) • Ley 22/2021, Disp. Adic. 102 y 103) • (R. D. L. 32/2021) • (O. TES/26/2022) • (R. D. 62/2022) • (R. D. 43/2022) • (R. D. 44/2022) • (R. D. Ley 16/2022) • (Orden ICT/1081/2022) • (Orden TES/1079/2022 modifica párrafo 1º art. 2.1.ª de la Orden TMS/379/2019) • (Ley 18/2022 modifica los art. 216.4 y 217 de la Ley 9/2017) • (Ley Orgánica 3/2022) • (Ley 31/2022) • (Ley 3/2023) • (R. D. 659/2023) • (R. D. 438/2024) • (R. D. 438/2024)

• Objeto

Tiene por objeto la regulación de las iniciativas de formación en el trabajo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del sistema de formación en el trabajo.

• Finalidad

El sistema de formación en el trabajo tiene por finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que mejore la empleabilidad y el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, y que responda a las necesidades del sistema productivo y la competitividad empresarial contribuyendo a un modelo productivo basado en el conocimiento.

• Distribución competencial

En 2020 se estableció la distribución de competencias en materia de formación para el trabajo entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el actualmente Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, que se recoge en el Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y se modifica el Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, por el que se aprueba la

estructura orgánica y de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal, y en la Disposición derogada por R. D. 274/2024 de 19 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

La disposición final primera del Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, modifica el Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, por el que se aprueba la estructura orgánica y de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal, de forma que, según su articulo 2h), le corresponde al SEPE la gestión de los programas de empleo y formación en el trabajo, que le correspondan normativamente, y estén consignados en su presupuesto de gastos.

Respecto a la formación en el trabajo, será competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal:

— La formación dirigida a la Administración Pública, la formación en alternancia, la formación con compromiso de contratación, la formación correspondiente al fondo de reserva, la ligada al diálogo social y la negociación colectiva y la formación programada en las empresas para la mejora de las competencias, así como las convocatorias de formación de oferta para ocupados cuando estas acciones formativas no estén ligados a los certificados de profesionalidad y estén vinculadas al Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

A su vez, el Real Decreto 274/2024 de 19 de marz, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación y Formación Profesional y Deportes, establece en el artículo 5.1 que corresponde a dicho Ministerio, a través de la Secretaría General de Formación Profesional, ejercer entre otras las siguientes funciones:

— La ordenación, desarrollo, evaluación, gestión e innovación, de la formación en el trabajo en el sistema educativo y para el empleo, y en concreto, respecto a esta última, la Formación en el trabajo de desempleados y la Formación en el trabajo de ocupados, incluyendo las convocatorias nacionales y las autonómicas, cuando estas respondan a formación vinculada a los certificados de profesionalidad, incluida la formación en el trabajo dual del ámbito educativo. Asimismo le corresponde el establecimiento y actualización de los títulos de formación en el trabajo, cursos de especialización y certificados de profesionalidad.
— El establecimiento de las directrices para la expedición de títulos oficiales españoles de formación en el trabajo, y otras certificaciones y acreditaciones referidas a formación en el trabajo, así como el registro general de todas las titulaciones, certificados y acreditaciones parciales de formación en el trabajo.
— La ordenación de los procedimientos para evaluación y acreditación de competencias básicas y profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y vías no formales e informales de formación, la elaboración de los instrumentos de apoyo a los mismos, y el registro de personas acreditadas, así como su desarrollo para los ámbitos previstos en la normativa reguladora.
— La coordinación de la red de centros de referencia nacional y la aprobación de sus planes plurianuales de actuación, en colaboración con otras administraciones implicadas.

Sin perjuicio de lo anterior, las Comunidades Autónomas continuarán siendo las Administraciones competentes en su ámbito territorial para la gestión de la formación en el trabajo en su conjunto.

• Destinatarios de las iniciativas de formación

Serán destinatarios de la formación en el trabajo, todos los trabajadores ocupados y desempleados, en los términos siguientes:

— En la formación programada por las empresas podrán participar los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de forma-

ción en las Administraciones Públicas, y coticen a la Seguridad Social en concepto de formación en el trabajo, incluidos los trabajadores fijos discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo, y las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo, suspensiones de los contratos de trabajo o las reducciones de jornada, por causas económica, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Asimismo, podrán participar en las condiciones que se determinen los trabajadores de los colectivos cuyo régimen de cotización contemple el pago de cuota por el concepto de formación en el trabajo.

— En la oferta formativa para trabajadores ocupados, podrán participar los trabajadores del párrafo anterior, así como los trabajadores de los colectivos cuyo régimen de cotización aún no contemple el pago de la cuota por el concepto de formación en el trabajo. Asimismo, podrán participar los cuidadores no profesionales que atiendan a las personas en situación de dependencia, los cuidadores de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, siempre que las acciones formativas en las que participen estén relacionadas con este ámbito de atención prioritaria; también podrán participar las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo, suspensiones de los contratos de trabajo o las reducciones de jornada, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor, pudiendo participar en cualquier programa de formación, con independencia del tipo y ámbito sectorial del mismo. En este caso, las personas trabajadoras no tendrán la consideración de desempleadas a los efectos del límite de participación de estas, previsto en el artículo 5.1.b), párrafo segundo, del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, al mantener vigente su relación laboral con la empresa, aunque se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo o de reducción de jornada.
— En la oferta formativa para trabajadores desempleados, podrán participar las personas trabajadoras en situación de desempleo, inscritas como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo. No será precisa la inscripción como demandante de empleo cuando una norma específica así lo prevea, y en particular en el supuesto de jóvenes inscritos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. La oferta formativa para trabajadores desempleados otorgará prioridad a los desempleados con bajo nivel de cualificación. Asimismo podrán participar las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo, suspensiones de los contratos de trabajo o las reducciones de jornada, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. En este supuesto, las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo no computarán como ocupadas a efectos del límite establecido en el artículo 18.4 de la Orden 368/2019, de 28 de marzo.
— En la formación de alternancia con el empleo podrán participar los trabajadores contratados para la formación en alternancia y los trabajadores desempleados, en los términos que establezca la normativa específica reguladora de la formación inherente a los contratos para la formación en alternancias, así como en los programas públicos de empleo-formación, respectivamente.
— Podrán participar en las acciones de formación en el trabajo, los empleados públicos, incluidos en los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas, las personas en situación de privación de libertad y los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas.
— Se podrán establecer prioridades para su participación en las acciones formativas de los trabajadores con mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral, considerando los colectivos identificados por la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente en cada momento.

— Se tomarán las medidas necesarias para favorecer la accesibilidad y participación de las personas con discapacidad o especialmente vulnerables.
— Las mujeres víctimas de violencia de género participarán en las acciones formativas que oferten anualmente los Servicios los Servicios Públicos de Empleo de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.b) del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre.
— También se podrá contemplar la detección de necesidades formativas de colectivos específicos, para que puedan ser ofertadas en el marco del sistema de Formación en el trabajo.
— La Orden TES/1079/2022, de 10 de noviembre modifica párrafo 1.º del artículo 2.1.a de la Orden TMS/379/2019 posibilitando también, el acceso a la condición de beneficiario, a las organizaciones sindicales.

• Acciones formativas

Se entiende por acción formativa la dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales de los trabajadores, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios.

En la oferta formativa dirigida a trabajadores ocupados y desempleados, las acciones formativas estarán referidas a las especialidades incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, cuya duración, contenidos formativos y requisitos de impartición, serán los estados en el mismo.

Las iniciativas de formación relativas a la formación de las personas en situación de privación de libertad y a la formación de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas estarán referidas a especialidades formativas del Catálogo.

En la iniciativa de formación programada por las empresas para sus trabajadores, no será obligatorio que las acciones formativas estén referenciadas al Catálogo de Especialidades Formativas. En este caso, la duración, contenidos y requisitos de impartición de las acciones formativas serán los que determinen las propias empresas. No obstante, no tendrán la consideración de acciones formativas las actividades de índole informativa o divulgativa cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación, y, en todo caso, las que tengan una duración inferior a dos horas.

La participación de un trabajador en acciones formativas no podrá ser superior a 8 horas diarias, salvo cuando en la formación programada por las empresas para sus trabajadores la impartición de la acción formativa se concentre en una sola jornada con duración superior a la señalada. En todo caso, el número de horas destinadas a las acciones formativas deberán respetar los límites señalados legal o convencionalmente. En estos límites estarán incluidas las horas de las prácticas profesionales no laborales referidas a la formación del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Cuando las acciones formativas se impartan en la modalidad de teleformación, el número de horas indicado en el párrafo anterior estará referido tanto a la formación de los participantes como la dedicación del tutor-formador.

La sede electrónica del SEPE (https://www.sepe.es) permite el acceso a un buscador de información sobre la formación en el trabajo, tanto de trabajadores ocupados como para trabajadores en situación de desempleo.

• Modalidades

Las acciones formativas podrán impartirse en la modalidad presencial, teleformación o mixta.

• Modalidad presencial

— La formación impartida mediante la modalidad presencial deberá realizarse con criterios de calidad que posibiliten una formación por competencias y un proceso de aprendizaje acorde con la misma, así

como su seguimiento y evaluación. A estos efectos se entenderá como competencias la adquisición de destrezas, conocimientos y capacidades. Asimismo la modalidad presencial podrá impartirse utilizando un sistema Bi-modal o a través de Aula Virtual.
— La formación presencial se organiza en grupos de 25 participantes como máximo.

• Modalidad de teleformación

— Se considerará modalidad de teleformación cuando la parte presencial que la acción formativa precise sea igual o inferior al 20 por ciento de su duración total.
— Cuando la formación se desarrolle en todo o en parte mediante teleformación, esta modalidad de impartición deberá realizarse a través de una plataforma virtual de aprendizaje que posibilite la interactividad de alumnos, tutores y recursos situados en distinto lugar y que asegure la gestión de los contenidos, un proceso de aprendizaje sistematizado para los participantes, su seguimiento continuo y en tiempo real, así como la evaluación de todo el proceso. La impartición deberá contar con una metodología apropiada para esta modalidad, complementada con asistencia tutorial, y deberá cumplir los requisitos de accesibilidad y diseño universal o diseño para todas las personas que se establezcan normativamente.
— En la formación impartida mediante teleformación deberá haber, como mínimo, un tutor por cada 80 participantes.

• Modalidad mixta

— Se entiende por modalidad mixta la que combine para una misma acción formativa las modalidades presencial y de teleformación. En las acciones formativas mixtas, los límites señalados en los apartados anteriores se aplicarán en función de la respectiva modalidad de impartición.

• Centros y entidades de formación

Podrán impartir formación en el trabajo:
— Las empresas que desarrollen acciones formativas para sus propios trabajadores, así como para trabajadores de su grupo o red empresarial, para desempleados, bien con compromiso de contratación u otro acuerdo con los servicios públicos de empleo. Para ello, podrán utilizar sus propios medios o bien recurrir a su contratación, siempre que resulten adecuados para este fin.
— Las Administraciones Públicas competentes en materia de formación en el trabajo, bien a través de centros propios adecuados para impartir formación, o bien mediante convenios o conciertos con entidades o empresas públicas que estén inscritas para impartir la formación, en cuyo caso estas últimas no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa, no considerándose subcontratacion, a estos efectos, la contratación del personal docente.
— Las entidades de formación, públicas o privadas, inscritas en el correspondiente registro, conforme a la legislación. Estas entidades no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les sea adjudicada. A estos efectos, la contratación del personal docente para la impartición de la formación, no se considerará subcontratacion.

Las entidades de formación, públicas y privadas, para poder impartir cualquiera de las especialidades incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas, deberán estar inscritas en el Registro Estatal de Entidades de Formación. Este Registro, de carácter público, estará coordinado con una estructura común de datos con los registros de que dispongan las Comunidades

Autónomas para la inscripción de las entidades de formación en sus respectivos territorios e integrará la información de dichos registros.

Sin perjuicio de la obligación de comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas, la inscripción a que se refiere el párrafo anterior, no se requerirá a las empresas que impartan formación a sus trabajadores, sea con sus propios medios o recurriendo a la contratación.

Tampoco será necesaria la inscripción cuando la formación se imparta por la propia empresa a través de plataformas de teleformación residentes en el exterior y siempre que se trate de empresas multinacionales. En el caso de que la empresa opte por encomendar la organización de la formación a una entidad externa, sí se requerirá inscripción en el correspondiente registro, a la entidad de formación que la imparta, incluso cuando no se trate de formación recogida en el Catálogo de Especialidades Formativas. La inscripción en el registro mencionado en este apartado no tendrá carácter constitutivo.

Las entidades de formación interesadas en inscribirse en el correspondiente registro para impartir especialidades, incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, deberán presentar ante la Administración Pública competente, una declaración responsable sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos.

La presentación de la declaración responsable habilitará para el inicio de la actividad desde el momento de la presentación. La Administración Pública competente, procederá a inscribir de oficio a la entidad de formación en el Registro, sobre la base de la declaración responsable presentada, sin perjuicio de la supervisión posterior del cumplimiento de los requisitos.

Los centros y entidades de formación deberán someterse a los controles y auditorías de calidad que establezcan las Administraciones competentes.

• Financiación de las acciones formativas

(Ley 3/2023, art. 6 de la Ley 30/2015).

— El sistema de formación en el trabajo en el ámbito laboral se financiará con los fondos provenientes de la cuota de formación en el trabajo que aportan las empresas y las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio, así como con las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto de la Agencia Española de Empleo y con los fondos propios que las Comunidades Autónomas puedan destinar en el ejercicio de su competencia. Igualmente, las acciones del sistema de formación en el trabajo podrán ser objeto de cofinanciación a través del Fondo Social Europeo o de otras ayudas e iniciativas europeas.
  De la misma manera, y al objeto de garantizar la universalidad y sostenimiento del sistema, este se podrá financiar con cuantas cotizaciones por formación en el trabajo pudieran establecerse a otros colectivos beneficiarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.
— Anualmente, el Ministerio de Trabajo y Economía Social elaborará la propuesta de distribución del presupuesto destinado a financiar el sistema de formación en el trabajo entre los diferentes ámbitos e iniciativas de formación contempladas en esta ley. La propuesta de distribución se someterá a informe del órgano de participación del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.
— La parte de los fondos de formación en el trabajo fijada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado que deba ser gestionada por la Agencia Española de Empleo se aplicará a las acciones e iniciativas formativas que requieran de una actuación coordinada y homogénea para integrar los diversos componentes multisectoriales e interterritoriales implicados en las correspondientes ayudas. Igualmente se aplicarán a las acciones e iniciativas formativas relacionadas con el ejercicio de competencias exclusivas del Estado o que se dirijan a personas trabajadoras inmigrantes en sus países de origen.
— Los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado para la financiación de las iniciativas de formación gestionadas por las Comuni-

dades Autónomas, se distribuirán de conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria. Asimismo, en la asignación y seguimiento de estos fondos será de aplicación la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo vigente en cada momento y, en particular, su distribución entre las Comunidades Autónomas en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno de cada ejercicio, así como el control y garantía de la máxima eficiencia en la utilización de dichos fondos.

— En la aplicación de los fondos de formación en el trabajo señalados en el apartado 1, se utilizarán las siguientes formas de financiación:

a) Bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, que no tendrán carácter subvencional. Se aplicarán a la formación programada por las empresas para sus trabajadores y trabajadoras y a los permisos individuales de formación.

b) Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, que se aplicarán a la oferta formativa para personas trabajadoras desempleadas y ocupadas, incluida la dirigida específicamente a personas trabajadoras autónomas y de la economía social, así como a los programas públicos mixtos de empleo-formación. La concurrencia estará abierta a todas las entidades de formación que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción conforme a la normativa vigente.

Cuando se trate de programas formativos con compromisos de contratación, la concurrencia estará abierta a las empresas y entidades que comprometan la realización de los correspondientes contratos en los términos que reglamentariamente se establezcan, sin perjuicio de los supuestos en que sea de aplicación la concesión directa de subvenciones, en los términos previstos en la letra d) de este apartado.

En la iniciativa de formación en alternancia con el empleo no financiada con bonificaciones, incluyendo los programas públicos de empleo y formación, la actividad formativa se regirá por lo establecido en su normativa reguladora específica mediante subvenciones en régimen de concurrencia abierta a las entidades previstas en dicha normativa, sin perjuicio de los supuestos en que sea de aplicación la concesión directa de subvenciones, en los términos previstos en la letra d) de este apartado.

Los servicios públicos de empleo competentes podrán, como alternativa a las convocatorias de subvenciones, proporcionar un «cheque formación» a las personas trabajadoras desempleadas que, de acuerdo con su perfil, les acredite para realizar acciones formativas concretas dirigidas a mejorar su empleabilidad. En este caso, el trabajador entregará el citado cheque a la entidad de formación seleccionada por él de entre las que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción establecidos para impartir la formación, que, a su vez, sean seleccionadas por la Administración competente para formar parte del sistema de información y seguimiento específico que se desarrolle al efecto.

c) Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, las Administraciones públicas competentes podrán aplicar, además de la gestión directa a través de centros propios, el régimen de contratación pública, especialmente mediante la suscripción de acuerdos marco, suscribir contratos-programa, convenios, o aplicar cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho, a lo previsto en las previsiones recogidas en esta ley relativas a la gestión de fondos del sistema de formación en el trabajo, su seguimiento y control, así como la calidad y la evaluación de la formación impartida.

d) La concesión directa de subvenciones se aplicará a las becas, ayudas de transporte, manutención y alojamiento y ayudas que permitan conciliar la asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 12 años o de familiares dependientes, que se concedan a las personas desempleadas que participen en las acciones formativas, a la compensación económica a empresas por la realización de prácticas

profesionales no laborales y a la formación con compromiso de contratación, siempre y cuando concurra la excepcionalidad contemplada en el artículo 22.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Asimismo, además de aquellas iniciativas y supuestos para cuya financiación se prevea la concesión directa de subvenciones de conformidad con la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, dicha forma de concesión se aplicará, por razones de interés público y social, a los convenios que suscriban las instituciones públicas competentes para la formación de las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, así como a las subvenciones que conceda la Agencia Española de Empleo al Consejo de Administración del Patrimonio Nacional y a la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, para el desarrollo de los programas públicos de empleo y formación.

e) A la financiación de formación impartida a través de la red pública de centros de formación se destinará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado una partida específica y suficiente, con el fin de garantizar una oferta formativa de calidad dirigida a personas trabajadoras ocupadas y desempleadas. La parte de estos fondos que deban ser gestionados por las Comunidades Autónomas en función de sus competencias, se distribuirá de conformidad con los criterios que al efecto se fijen en Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales. Las acciones formativas que se financien con esta dotación presupuestaria deberán estar contempladas en el Catálogo de Especialidades formativas previsto en el artículo 20.3.

   Cualquiera que sea la forma utilizada para la gestión de estas acciones formativas, su financiación no requerirá el previo establecimiento de un régimen de concurrencia competitiva entre los centros de formación de la red pública, garantizándose, en todo caso, los principios de publicidad, objetividad, transparencia y no discriminación.

— Reglamentariamente se establecerán las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas señaladas en los apartados anteriores, que resultarán de aplicación a las distintas administraciones competentes. Estas bases reguladoras solo contemplarán la financiación de las acciones formativas realizadas a partir del acto de concesión de la correspondiente subvención.

  Asimismo, estas bases podrán prever entregas de fondos con carácter previo al inicio de la actividad formativa, conforme a lo recogido en el artículo 34 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, con un límite máximo que no podrá superar el 80 por ciento del importe concedido, lo que supondrá que como mínimo un 20 por ciento del importe concedido se hará efectivo una vez finalizada y justificada la actividad formativa subvencionada.

  Estas bases no podrán incluir, en ningún caso, criterios de concesión de las subvenciones que impliquen la reserva de actividad para determinadas entidades, así como otros criterios ajenos a aspectos de solvencia técnica y financiera.

  La gestión de las distintas administraciones competentes de los fondos a que se refieren los apartados anteriores deberá ajustarse a los principios previstos en el capítulo II de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado.

— A la financiación de la formación de los empleados y empleadas públicas se destinará el porcentaje que, sobre los fondos provenientes de la cuota de formación en el trabajo, determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio. Esta formación se desarrollará a través de los programas específicos que se promuevan conforme a lo establecido en los acuerdos de formación que se suscriban en el ámbito de las Administraciones públicas.

— A la financiación de las acciones formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social se destinará la cuantía que anualmente establezca

la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Reglamentariamente se establecerán las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas correspondientes, así como los mecanismos de justificación y pago.
— En el ámbito de las Administraciones públicas, esta capacitación se desarrollará a través de los programas específicos que se promuevan conforme a lo establecido en los acuerdos de formación en el trabajo de las Administraciones públicas. En el ámbito del Acuerdo de formación en el trabajo en las Administraciones públicas, las acciones mencionadas en este apartado se financiarán con cargo a las cantidades asignadas en cada ejercicio en el presupuesto de gastos de la Agencia Española de Empleo para financiar la actividad formativa del Instituto Nacional de Administración Pública, de acuerdo con el apartado anterior.

10.1.1. Formación programada por las empresas

• Objeto y características

— La formación programada por las empresas deberá guardar relación con la actividad empresarial y adecuarse a las necesidades formativas de aquellas y sus trabajadores.
— Estas necesidades formativas podrán ser cubiertas con las acciones formativas programadas por las empresas para sus trabajadores en el marco del R. D. 694/2017, de 3 de julio, incluidas las dirigidas a dar cumplimiento al derecho del trabajador al permiso retribuido de veinte horas anuales de formación en el trabajo. A estos efectos las organizaciones empresariales y sindicales más representativas podrán comprometer en el marco de la negociación colectiva planes de formación.

• Empresas beneficiarias

Podrán beneficiarse del crédito de formación todas las empresas o entidades públicas no incluidas en el ámbito de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas que tengan centros de trabajo en el territorio nacional, cualquiera que sea su tamaño, sector y ubicación, desarrollen formación para sus trabajadores y coticen por formación en el trabajo.

• Organización y ejecución de la formación

— Las empresas podrán organizar la formación de sus trabajadores por sí mismas, así como impartir la formación empleando para ello medios propios y/o bien recurriendo a su contratación.
— Cuando se trate de un grupo de empresas, la formación se podrá organizar de forma independiente por cada una o agrupándose algunas o todas ellas, utilizando para desarrollar las acciones formativas medios propios o bien recurriendo a su contratación.
— Las empresas también podrán optar por encomendar la organización de toda o parte de la formación programada a una o algunas de las siguientes organizaciones o entidades externas:
  • Organizaciones empresariales o sindicales.
  • Estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva que cuenten con personalidad jurídica propia.
  • Asociaciones de trabajadores autónomos y de la economía social.
  • Otras entidades externas, incluidas las entidades de formación inscritas en el correspondiente registro habilitado por la Administración Pública competente.

Asimismo, las citadas organizaciones y entidades externas actuarán como entidades organizadoras cuando las empresas de menos de 100 trabajadores decidan agruparse con criterios territoriales o sectoriales con el fin de gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación, teniendo en cuenta que cada empresa de la agrupación solo podrá disponer de su propio crédito de formación.

— Respecto de la impartición de la formación a que se refiere este apartado, podrá realizarse por la propia entidad organizadora u otra entidad distinta, siempre que en ambos supuestos sean entidades formativas inscritas en el registro de entidades de formación habilitado por la Administración Pública competente.

• Crédito de formación asignado a las empresas

— Las empresas dispondrán anualmente de un «crédito de formación» que podrán hacer efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, cuyo importe resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa durante el año anterior en concepto de cuota de formación en el trabajo, el porcentaje de bonificación que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en función del tamaño de las empresas, garantizándose un crédito mínimo de formación por la cuantía que se determine en la citada Ley.

— Las empresas que durante el correspondiente ejercicio presupuestario abran nuevos centros de trabajo, así como las de nueva creación, podrán beneficiarse de las citadas bonificaciones cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores. En estos supuestos, las empresas dispondrán de un «crédito de formación» cuyo importe resultará de aplicar al número de trabajadores de nueva incorporación la cuantía que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, garantizándose para las empresas de nueva creación el crédito mínimo de formación.

— Con anterioridad a la aplicación del crédito de formación, las empresas que abran nuevos centros de trabajo y las de nueva creación deberán comunicar a la Administración Pública competente la concurrencia de los hechos que dan origen al citado crédito.

— A través del sistema electrónico, las empresas de menos de 50 trabajadores podrán comunicar a la Administración Pública competente, durante el primer semestre de ejercicio en curso, la voluntad de acumular su crédito de formación el del siguiente o los dos siguientes ejercicios, de forma que el crédito de formación no dispuesto en un ejercicio podrá aplicarse en el siguiente o hasta los dos siguientes, según la voluntad manifestada por la empresa. Las cuantías no dispuestas en el último de los ejercicios mencionados se considerarán desestimadas por las empresas y no podrán recuperarse para ejercicios futuros.

— Las empresas podrán agruparse por razones de eficacia empresarial con el fin de gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación. Cuando se trate de empresas de menos de 100 trabajadores estas, además podrán agruparse con criterios territoriales o sectoriales.

• Obligaciones de las empresas beneficiarias

— Respetar el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores respecto de las acciones formativas programadas.

— Comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas ante la Administración competente y asegurar la adecuación de la formación realizada a la actividad empresarial.

— Identificar en cuenta separada o epígrafe específico de su contabilidad todos los gastos de ejecución de las acciones formativas, así como las bonificaciones que se apliquen, bajo la denominación o epígrafe de «formación en el trabajo».

— Mantener a disposición de los órganos de control competentes, la documentación justificativa de la formación por la que hayan disfrutado de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. Las empresas que, sin haber transcurrido el período establecido de 4 años para mantener la documentación justificativa de las bonificaciones aplicadas, suspendan su actividad económica, deberán remitir copia de la citada documentación a la Administración Pública competente a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.
— Someterse a las actuaciones de seguimiento, control y evaluación que realicen las Administraciones Públicas competentes y los demás órganos de control, asegurando el desarrollo satisfactorio de dichas actuaciones.
— Asegurar la custodia de la documentación acreditativa de la asistencia diaria de los participantes a las acciones formativas. A tal fin, en la Web de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo estará disponible un modelo de documento de control de asistencia con los datos que, al menos, deberán contener los documentos que se utilicen para acreditar dicha asistencia.
— Distribuir los cuestionarios de evaluación de la calidad entre la totalidad de los participantes que finalicen las acciones formativas, así como la recopilación y custodia de los cuestionarios recibidos.
— Garantizar la gratuidad de las iniciativas de formación a los trabajadores participantes en las mismas.
— Hallarse la empresa al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social en el momento de aplicarse las bonificaciones.
— Cumplir las demás obligaciones establecidas en este real decreto o en otras normas reguladoras de la formación en el trabajo en el ámbito laboral.
— Cuando se produzcan transformaciones, fusiones o escisiones, las empresas resultantes de las mismas deberán comunicar tales circunstancias, durante el ejercicio en que se produzcan las mismas, a la Administración Pública competente a través del sistema electrónico disponible en la Web de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

• Comunicación de las acciones formativas.

— Las empresas deberán comunicar el inicio y fin de las iniciativas programadas, debiendo asegurar el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas, y de las funciones de seguimiento, control y evaluación, así como la adecuación de la formación realizada a las necesidades formativas de las empresas y de sus trabajadores.
— Las empresas y entidades externas a las que se hubiese encomendado la organización de la formación, deberán comunicar la información de cada acción formativa y de cada uno de los grupos en que aquella se imparte, conteniendo, al menos, la denominación y los contenidos básicos de la acción formativa, la modalidad de impartición, el número previsto de trabajadores participantes y el de profesores y/o tutores en cada acción formativa y la fecha, horario y lugar de realización, así como la razón social y el NIF de cada una de las empresas que tienen previsto participar en la formación.
— Antes de que la empresa se aplique la bonificación correspondiente se deberá comunicar la finalización de cada grupo formativo con información sobre la denominación de la acción formativa realizada, el listado de trabajadores participantes que han finalizado la formación, el número de horas lectivas y el coste total de la formación, con indicación del coste máximo bonificable.
— Las comunicaciones de inicio y finalización de la formación previstas en el apartado anterior se realizarán a la Administración Pública competente a través del sistema electrónico implantado por el Servicio Público de Empleo Estatal, con el apoyo técnico de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, en el marco del Sistema Nacional de Empleo. Mediante orden del titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social se regularán los aspectos relativos al diseño, acceso y administración de este sistema electrónico, así como los términos y plazos en que se realizarán las citadas comunicaciones.

- **Administración competente**

  — Se entiende por administración competente a efectos del seguimiento, control y evaluación de la formación programada por las empresas a cada Comunidad Autónoma respecto de las empresas que tengan todos sus centros de trabajo en el ámbito territorial de aquella, y el Servicio Público de Empleo respecto de las empresas con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma.
  — Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal, con el apoyo técnico de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, el desarrollo y ejecución de las funciones y actividades que competen a dicho organismo en el marco del R. D. 694/2017, de 3 de julio, y en particular, el diseño, la implantación y administración del sistema electrónico para la realización de las comunicaciones de inicio y finalización de la formación a la Administración Pública competente.

10.1.2. Oferta formativa para trabajadores ocupados

- **Objeto y características**

  — La programación de la oferta formativa para trabajadores ocupados que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, a las necesidades de adaptación a los cambios operados en el puesto de trabajo y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y les permita mejorar su empleabilidad, estará dirigida a cubrir las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas para sus trabajadores.
  — La oferta formativa para trabajadores ocupados se desarrollará mediante:
    - Programas de formación sectoriales.
    - Programas de formación transversales.
  — Las Administraciones Públicas competentes, en la programación de la oferta formativa para trabajadores ocupados, deberán garantizar una formación en competencias sectoriales y transversales y las vinculadas con las que hayan sido identificadas como prioritarias en el escenario plurianual y en el informe anual de necesidades formativas previstos elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y que favorezcan la empleabilidad y la movilidad intersectorial de los trabajadores.
  — La impartición de las acciones formativas contenidas en los programas señalados en el apartado anterior se realizará por entidades de formación inscritas. Estas entidades no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les haya sido adjudicada. A estos efectos, la contratación por la entidad adjudicataria del personal docente para la impartición de la formación no se considerará subcontratación. Por contratación de personal docente se entiende exclusivamente la contratación de personas físicas.

- **Programas de formación sectoriales**

  — Se compondrán de acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores, con el fin de desarrollar acciones formativas de interés general para un determinado sector y para satisfacer necesidades específicas de formación del mismo. Las acciones específicas de estos programas también podrán dirigirse al reciclaje y recualificación de trabajadores procedentes de sectores en situación de crisis.
  — La oferta formativa de estos programas deberá anticipar los cambios identificados en el escenario plurianual de la formación en el trabajo, con el objeto de cubrir las necesidades formativas de los sectores que serán

motor de crecimiento y de creación de nuevos puestos y de los sectores en reconversión, así como las necesidades de formación y recualificación de sus trabajadores.

- **Programas de formación transversales**

  — Estarán compuestos por acciones formativas dirigidas a obtener competencias transversales a varios sectores de la actividad económica que deben ser objeto de atención prioritaria para dar respuesta a las tendencias identificadas y favorecer la empleabilidad y movilidad intersectorial de los trabajadores.
  — La detección de necesidades formativas, así como el diseño, programación y difusión de las acciones formativas de estos programas transversales se realizarán con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación.

- **Formación para trabajadores autónomos y de la economía social**

  — Los trabajadores autónomos y de la economía social podrán participar en los programas de formación sectoriales y transversales contemplados anteriormente.
  — La detección de necesidades formativas, así como el diseño, programación y difusión de las acciones formativas respecto de la formación dirigida a los trabajadores autónomos y de la economía social se realizarán con la participación de las organizaciones intersectoriales representativas de autónomos y de la economía social, así como aquellas con suficiente implantación en el correspondiente ámbito de actuación.
  — La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, previo informe de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, contemplará dentro de su presupuesto de funcionamiento una partida específica para la financiación de esta formación.

10.1.3. Oferta formativa para trabajadores desempleados

- **Objeto y características**

  — Las Administraciones Públicas competentes programarán, con informe preceptivo y no vinculante de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, una oferta formativa para trabajadores desempleados ajustada tanto a las necesidades formativas individuales, conforme al perfil de cada trabajador, como a las necesidades del sistema productivo, con el objeto de que adquieran las competencias requeridas por el mercado de trabajo y mejoren su empleabilidad.
  — La oferta formativa para trabajadores desempleados se desarrollará mediante los siguientes programas:
    - Programas de formación de los servicios públicos de empleo dirigidos a cubrir las necesidades formativas detectadas en los itinerarios personalizados de inserción y en las ofertas de empleo y en el informe anual.
    - Programas específicos de formación dirigidos a personas desempleadas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional.
    - Programas formativos que incluyan compromisos de contratación.

— Los trabajadores desempleados podrán participar en la oferta formativa para trabajadores ocupados. Las acciones formativas programadas podrán estar orientadas al fomento del autoempleo y de la economía social. Con carácter general la oferta formativa prevista otorgará prioridad a los desempleados con bajo nivel de cualificación.
— La formación incluida en el Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, dirigida a personas desempleadas, podrán contemplar la realización de prácticas profesionales no laborales en empresas, vinculadas a dichas acciones formativas, previa suscripción de un acuerdo entre la empresa y la entidad de formación.

- **Ayudas y becas**

  Los trabajadores desempleados que participen en las acciones formativas, incluidas las prácticas no laborales, podrán percibir ayudas en concepto de transporte, manutención y alojamiento, así como ayudas que permitan conciliar su asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 12 años o de familiares dependientes, en la cuantía y condiciones que se determinen normativamente. Además de las ayudas anteriores, se podrán contemplar, excepcionalmente, la concesión de becas a determinados colectivos de desempleados. En todo caso, contemplará la concesión de becas para personas con discapacidad.

10.1.4. Programas de formación de los servicios públicos de Empleo

— Las comunidades autónomas en sus respectivos ámbitos de gestión, y el Servicio Público de Empleo Estatal en las ciudades de Ceuta y Melilla, incluirán en sus programaciones acciones formativas dirigidas a cubrir las necesidades formativas detectadas por los servicios públicos de empleo en los itinerarios personalizados de inserción y en las ofertas de empleo, con el objetivo prioritario de lograr la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados en aquellos empleos que requiere el mercado de trabajo.
— La impartición de las acciones formativas señaladas en el apartado anterior se realizará por entidades de formación inscritas.
— La financiación de la oferta formativa para trabajadores desempleados se efectuará mediante subvenciones, o mediante la aplicación del régimen de contratación pública o de cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho. Los servicios públicos de empleo competentes podrán optar por la financiación de las acciones formativas dirigidas a desempleados mediante la implantación del cheque formación.

10.1.5. Otras iniciativas de formación

- **Permisos individuales de formación**

— El permiso individual de formación es el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una titulación o acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos de formación en el trabajo y los certificados de profesionalidad, o mediante un título universitario propio, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal, siempre que no constituya una formación obligatoria para el empresario. La acción formativa deberá realizarse íntegramente en modalidad presencial o, de

no ser así, contar con clases, prácticas o tutorías presenciales obligatorias. Este permiso podrá autorizarse también para el acceso a los procesos de evaluación y acreditación de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales.
— La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador.
— La financiación de los costes salariales de cada permiso estará limitada a un máximo de 200 horas laborales por permiso y curso académico o año natural, según el caso, en función de la duración de la formación a realizar.
— Solo se podrán computar y ser objeto de financiación las horas laborales dentro de la jornada laboral del trabajador que efectivamente se dejen de desempeñar por asistencia a las acciones formativas objeto del permiso individual de formación, salvo en el supuesto del trabajador nocturno en el que las horas de descanso se podrán imputar como horas laborales. Asimismo, se podrá incluir dentro de las horas laborales el tiempo de desplazamiento desde su lugar de trabajo al centro de formación cuando coincida con horas laborales.

- **Formación en alternancia con el empleo**

— La formación en alternancia es aquella que tiene por objeto contribuir al impulso de una formación que responda a las necesidades del mercado laboral mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permita al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo.
— Esta formación incluye la formación dual a través de los contratos de formación en alternancia, conforme a lo previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, modificado mediante Real Decreto 32/2021, de 28 de diciembre, y los programas públicos mixtos de empleo-formación aprobados por las Administraciones Públicas, que se regirán por su normativa específica y, subsidiariamente, por lo establecido en este real decreto y las normas que lo desarrollen.
— Los trabajadores desempleados que participen en los programas mixtos de empleo-formación aprobados por las Administraciones Públicas podrán percibir becas y, en su caso, otras ayudas, de acuerdo con lo establecido en su normativa específica.

10.1.6. Prácticas profesionales no laborales vinculadas a acciones formativas

De acuerdo con lo regulado en el artículo 19 de la Orden TMS 368/2019, de 7 de marzo, las acciones formativas, dirigidas a las personas desempleadas, podrán contemplar la realización de prácticas profesionales no laborales en empresas, vinculadas a dichas acciones formativas y relacionadas con su contenido formativo, previa suscripción de un acuerdo entre la empresa y la entidad de formación, que será puesto en conocimiento de la persona que realiza las prácticas, en el que deberá describirse el contenido de las prácticas, así como su duración, lugar de realización y horario, y el sistema de tutorías para su seguimiento y evaluación. Antes del comienzo de las prácticas, se pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores en la empresa el citado acuerdo, así como una relación de los alumnos que participan en las mismas.

La gestión de las prácticas profesionales no laborales podrá llevarse a cabo por las entidades de formación impartidoras o por la propia Administración Pública competente, que a su vez podrá recabar la colaboración de entidades expertas en estas tareas.

Las empresas podrán recibir una compensación económica por alumno/hora de práctica, en la que se incluirá el coste de la suscripción de una póliza colectiva de accidentes de trabajo y de responsabilidad civil. Las Administraciones Públicas competentes podrán destinar una cantidad determinada por alumno y hora de prácticas para compensar la realización de las mismas, considerando la cuantía máxima establecida en el Anexo II de dicha Orden TMS/368/2019.

La cuantía de esta compensación se otorgará en régimen de concesión directa, de conformidad con lo establecido en el artículo 6.5.d), de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Asimismo, esta compensación se podrá abonar directamente a la empresa por la entidad de formación, siempre que en las subvenciones o ayudas que estas reciban se incluya como concepto subvencionable dicha compensación.

La justificación de la realización de las prácticas se realizará ante la Administración competente según los términos del convenio o acuerdo suscrito al efecto, con la participación, en su caso, de las entidades que colaboren en la gestión.

Los trabajadores tendrán cubierto el riesgo de accidente y responsabilidad civil derivado de la asistencia a las prácticas en empresas y podrán tener derecho a las becas y/o ayudas reguladas en esta orden.

10.1.7.
Evaluación de la calidad de las acciones formativas para el empleo

(Resol. 27-IV-2009) • (Ley 30/2015) • (R. D. 694/2017) • (O. TMS/368/2019) • (Ley Orgánica 3/2022) • (Ley 3/2023)

- Cada Administración Pública competente, en su respectivo ámbito de actuación garantizará la calidad de las ofertas formativas y cooperará en la definición y desarrollo de los procesos de evaluación en los correspondientes Planes Anuales de Evaluación. Igualmente, se velará por la calidad de la Formación en el trabajo en su respectivo ámbito competencial, de conformidad con lo establecido en el articulo 22 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.
- Cada Administración Pública competente llevará a cabo un proceso de evaluación permanente de la formación en el trabajo en su ámbito de actuación, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.
- Las Administraciones Públicas competentes de las Comunidades Autónomas, así como las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas, colaborarán con el Servicio Público de Empleo Estatal en la elaboración y ejecución del plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación en el trabajo en el ámbito laboral, cuyas conclusiones y recomendaciones deberán dar lugar a la incorporación de mejoras en su funcionamiento.
- Cada Administración Pública competente fomentará también la implantación de sistemas y dispositivos de mejora continua de la calidad en los centros que impartan las acciones formativas. Para medir la calidad, fijará criterios e indicadores de acuerdo con instrumentos que elabore con esta finalidad.
- Los propios centros y entidades que impartan la formación colaborarán en la evaluación de la formación que ejecuten. Las convocatorias, resoluciones, contratos y convenios, determinarán los criterios e indicadores básicos de dicha evaluación, el tamaño de la muestra representativa a evaluar de los grupos de formación que se impartan así como, en su caso, la parte de la subvención destinada a esta finalidad.
- De acuerdo con lo establecido en el artículo 21.5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las administraciones competentes publicarán los resultados de las evaluaciones realizadas, destinando para ello un espacio de información y consulta fácilmente accesible e identificable.

10.2.
Formación Profesional Dual

(R. D. 1529/2012) • (R. D. 189/2013) • (O. ESS/2518/2013) • (O. ESS/41/2015) • (Ley Orgánica 3/2022)

La formación en el trabajo dual combina los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. Se entiende como el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación en el trabajo o del sistema educativo.

La actividad formativa inherente a los contratos para la formación en alternancia y los proyectos desarrollados en el ámbito del sistema educativo tendrá la consideración de formación profesional dual (ver apartado 12.1.6. Contrato formativo).

— La formación profesional dual se desarrollará a través de alguna de las siguientes modalidades:
  - Formación exclusiva en centro formativo, que consiste en compatibilizar y alternar la formación que se adquiere en el centro de formación y la actividad laboral que se lleva a cabo en la empresa.
  - Formación con participación de la empresa, consistente en que las empresas faciliten a los centros de formación los espacios, las instalaciones o los expertos para impartir total o parcialmente determinados módulos profesionales o módulos formativos.
  - Formación en empresa autorizada o acreditada y en centro de formación, que consiste en la impartición de determinados módulos profesionales o módulos formativos en la empresa, complementariamente a los que se impartan en el centro de formación.
  - Formación compartida entre centro de formación y la empresa, que consiste en coparticipar en distinta proporción en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. La empresa deberá disponer de autorización de la Administración educativa y/o de la acreditación de la Administración laboral correspondiente para impartir este tipo de formación, y estará adscrita al centro con el que comparta la formación.
  - Formación exclusiva en la empresa, que consiste en que la formación se imparte en su totalidad en la empresa.

10.3.
Prácticas no laborales en empresas

(R. D. 1543/2011) • (Ley 18/2014) • (R. D. 694/2017) • (O. TMS/368/2019)

Las prácticas no laborales en empresas van dirigidas a personas jóvenes que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad. Se realizarán en empresas o grupos empresariales que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo. A su vez, la empresa suscribirá un acuerdo con la persona joven que va a desarrollar las prácticas no laborales.

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

En el supuesto de jóvenes inscritos en el Fichero Nacional del Sistema de Garantía Juvenil también podrán realizar las prácticas no laborales los menores de 30 años con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, que cumplan con los requisitos para beneficiarse de una acción derivada del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Las prácticas se desarrollarán en los centros de trabajo de las empresas o grupos empresariales, bajo la dirección y supervisión de un tutor y tendrán una duración entre tres y nueve meses. A la finalización de las mismas, las empresas, en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo, deberán entregar a las personas participantes un certificado en el que conste, al menos la práctica realizada, los contenidos formativos inherentes a la misma, su duración y el periodo de la realización. Estos certificados serán recogidos en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

Las personas jóvenes participantes recibirán de la empresa o grupos empresariales en que desarrollan las prácticas una beca de apoyo cuya cuantía será, como mínimo, del 80 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento. Asimismo les será de aplicación los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación.

Las personas jóvenes que hayan participado o participen en el programa de prácticas no laborales podrán ser contratadas a la finalización o durante el desarrollo de las mismas. Las empresas que desarrollen estos programas de prácticas no laborales podrán incluir en el convenio de colaboración que suscriban con los Servicios Públicos de Empleo, un apartado relativo al compromiso de contratación, en este caso, se podrá compensar los gastos derivados de las acciones de tutoría y evaluación, en el que incurran las empresas, según lo establecido en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio por el que se regula el Sistema de Formación en el trabajo en el ámbito laboral y la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo.

10.4. Programas Experienciales de empleo y formación y Unidades de Promoción y Desarrollo

(RD-Ley 32/2021) • (Ley 3/2023) • (Ley 31/1995) • (Ley 38/2003) • (RD 357/2006) • (RD 818/2021) • (O. TES/1077/2023)

• ¿Qué son?

Actualmente los programas mixtos de empleo y formación se han reformulado, siendo que se pasa de la regulación de las Escuelas taller y Casas de Oficio (para personas menores de 25 años) y de los Talleres de Empleo (para personas de 25 o más años) a los Programas Experienciales de Empleo y Formación.

Los programas experienciales de empleo y formación pueden ser de tres tipos:

1) generales sin límite de edad
2) específicos dirigidos a personas menores de 30 años
3) dirigidos a personas emprendedoras.

Será objeto de estos programas la cualificación de las personas participantes en los mismos mediante iniciativas públicas mixtas de empleo-formación que respondan a las necesidades del mercado, preferentemente en ocupaciones relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, la rehabilitación de entornos urbanos o naturales, la eficiencia energética y las energías renovables, así como cualquier otra actividad de utilidad pública o de interés general y social que permita compatibilizar el aprendizaje formal y la práctica profesional en el puesto de trabajo. El objeto específico de los proyectos específicos para personas emprendedoras será el desarrollo de un

proyecto empresarial, con la finalidad de favorecer el autoempleo de las personas participantes o la constitución de una cooperativa, sociedad laboral, sociedad agraria de transformación o empresa de inserción.

Junto a los Programas experienciales de empleo y formación, se amplían las funciones de las Unidades de Promoción y Desarrollo (UPD), las cuales colaboran en la preparación, acompañamiento y evaluación de los programas experienciales. Además de esta función, las Unidades de Promoción y Desarrollo podrán colaborar en la implementación de proyectos de desarrollo en un ámbito territorial concreto previamente identificados en el marco de un plan de acción, descubriendo las potencialidades de desarrollo y empleo en ese mismo ámbito y fomentando la inserción laboral de los participantes en dichos proyectos.

• ¿Quiénes pueden promoverlas?

— El servicio público de empleo competente determinará los requisitos técnicos y administrativos, así como la documentación acreditativa, de los interesados en promover un proyecto experiencial o una Unidad de Promoción y Desarrollo, de conformidad con lo previsto en la legislación aplicable en materia de subvenciones y en la propia convocatoria, si bien podrán ser promotoras de modo general:
  - Órganos, organismos autónomos y otros entes públicos de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas.
  - Entidades Locales, sus organismos autónomos y entidades con competencias en materia de promoción de empleo, dependientes o asimiladas a las mismas, cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas entidades locales.
  - Consorcios.
  - Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin animo de lucro.

— Podrá determinarse la posibilidad de que cooperen entidades privadas patrocinadoras que faciliten, con su apoyo a las entidades promotoras, el desarrollo de proyectos en actividades, preferentemente de utilidad pública o de interés general y social, con posibilidades de inserción laboral.

— Los Programas experienciales dirigidos a personas menores de 30 años, podrán ser desarrollados en el extranjero, en el ámbito de la colaboración internacional y en los términos acordados entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y de Cooperación.

• Etapas

Los proyectos constarán de dos etapas:

— Durante la primera etapa, las personas alumnas en programas experienciales dirigidos a personas desempleadas menores de 30 años recibirán formación profesional ocupacional.

— Durante la segunda etapa del proyecto (o única dependiendo del tipo de proyecto y condiciones de la convocatoria específica), las personas participantes complementarán su formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional.

— En esta etapa serán contratadas por las entidades promotoras en la modalidad del contrato para la formación en alternancia con el empleo.

• Ayudas

— Durante la primera etapa (formativa): Las personas alumnas en programas experienciales dirigidos a personas desempleadas menores de 30 años que participen en estos proyectos, tendrán derecho a una beca. La percepción de la beca será incompatible con la realización de trabajos por cuenta propia o ajena.

- Durante la segunda etapa (formación en alternancia con la práctica profesional):
- Las personas alumnas trabajadoras percibirán las retribuciones salariales que les correspondan de conformidad con lo previsto en la normativa vigente. La cuantía subvencionable será equivalente al 100 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional establecido, incluida la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias.

• Duración

a) Con carácter general, la duración de los proyectos no será inferior a 6 meses ni superior a 12 meses, divididos en fases de 3 o 6 meses a efectos de programación y evaluación.
b) La duración de los proyectos específicos para personas desempleadas menores de 30 años no será inferior a 12 meses ni superior a 24 meses, divididos en fases de 3 o 6 meses a efectos de programación y evaluación (la fase inicial principal o exclusivamente formativa durará 3 meses del total, según convocatoria).
c) En las Unidades de Promoción y Desarrollo la duración de los proyectos no será inferior a 6 meses ni superior a 24 meses, divididos en fases de 3 o 6 meses.

En el caso de que la resolución inicial fuera por un periodo inferior al máximo se podrá prorrogar la duración de los proyectos y de las Unidades, hasta agotar la duración máxima, mediante nueva o nuevas resoluciones. Sin perjuicio de que de modo general, cuando transcurra el plazo de duración previsto en la resolución de aprobación, se entenderá finalizado el proyecto.

• Selección del alumnado trabajador, personal docente, personal de dirección y personal de apoyo

La selección de las alumnas y alumnos trabajadores de los programas experienciales se efectuará según el procedimiento que determine el servicio público de empleo, y con la participación de éste y de la entidad promotora en un Grupo Mixto, en la cual se tendrán en cuenta los colectivos prioritarios a nivel de programa siempre que se articulen proyectos específicos para dichos colectivos que se adapten a sus necesidades particulares y sus condiciones especiales de impartición. La selección de las personas alumnas trabajadoras irá precedida de la tramitación de oferta de actividad formativa o de empleo por la correspondiente oficina de empleo y se procurará al menos que el 50% sean mujeres alumnas efectivamente seleccionadas.

La selección de docentes, al igual que la del personal directivo y de apoyo de los proyectos experienciales y Unidades de Promoción y Desarrollo, se efectuará según el procedimiento que determine el servicio público de empleo competente, o en su caso, por lo establecido en el convenio de colaboración entre el mencionado servicio público y la entidad promotora, considerándose los requerimientos previstos en la normativa reguladora de las especialidades formativas, en particular en el caso de certificados de profesionalidad, y la mayor adecuación de la cualificación al puesto de trabajo ofertado como un criterio estratégico y, por tanto, prioritario; se podrá aprobar la continuidad de personal contratado anteriormente en otros proyectos gestionados por aquélla, incluidos los que hayan adquirido la condición de fijos de plantilla o contratados indefinidos de las entidades beneficiarias. En todo caso, la selección se realizará con la participación del servicio público de empleo y de la entidad promotora.

En los supuestos de aprobación de nuevos proyectos o que se hubieran producido vacantes en proyectos anteriores o en el proyecto en ejecución, se utilizará preferentemente oferta de empleo tramitada por la oficina de empleo, o bien convocatoria pública o ambas.

• Formación básica

Con el fin de permitir el acceso del alumnado-trabajador a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, en todos los proyectos se procurará impartir formación en competencias digitales, según se establezca en la convocatoria.

• Orientación, información profesional, formación empresarial y asistencia técnica

Se impartirán acciones de orientación, asesoramiento, información profesional, formación empresarial y asistencia técnica a los participantes, tanto para la búsqueda de empleo por cuenta ajena como para el establecimiento por cuenta propia.

Para el desarrollo de estas actividades la entidad promotora deberá contar con el personal y métodos adecuados.

• Certificación de la formación

Al término de su participación en el proyecto, las personas participantes recibirán un certificado expedido por la entidad promotora en el que se hará constar la duración en horas de su participación en el proyecto, el nivel de formación teórico-práctica adquirida y los módulos formativos cursados. La cualificación o competencia profesional adquirida será objeto de acreditación de acuerdo con la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad establecida por el Ministerio de Educación y Formación Profesional.

• Tramitación de los expedientes

Las entidades que deseen promover proyectos experienciales o Unidades de Promoción y Desarrollo, deberán solicitar la correspondiente subvención ante el órgano competente para su resolución (Dirección General del Servicio Publico de Empleo Estatal, Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, o Unidad u Organismo correspondiente de la Comunidad Autónoma), de modo telemático y con la documentación que prevea su convocatoria, a saber:

- Solicitud de aprobación.
- Memoria del proyecto.
- Documentación identificativa de la personalidad de los solicitantes y acreditativa de poder suficiente y subsistente para actuar en nombre y representación de las entidades promotoras.
- Certificación acreditativa de que el ente promotor se encuentra al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- Certificación que acredite la financiación de aquella parte del coste del proyecto que no subvencione el Servicio Publico de Empleo Estatal o la Comunidad Autónoma.
- En el caso de asociaciones, fundaciones y otras entidades sin animo de lucro, escritura publica de constitución, y estatutos debidamente inscritos en el registro correspondiente que acrediten su condición de entidades sin ánimo de lucro.
- Documentación acreditativa de la titularidad jurídica del objeto de actuación y de su disponibilidad para la ejecución de la obra o servicio.
- Documentación acreditativa de que la entidad solicitante no se encuentra
- incursa en las circunstancias a que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones.
- Y aquellos otros documentos que se determine en las convocatorias correspondientes.

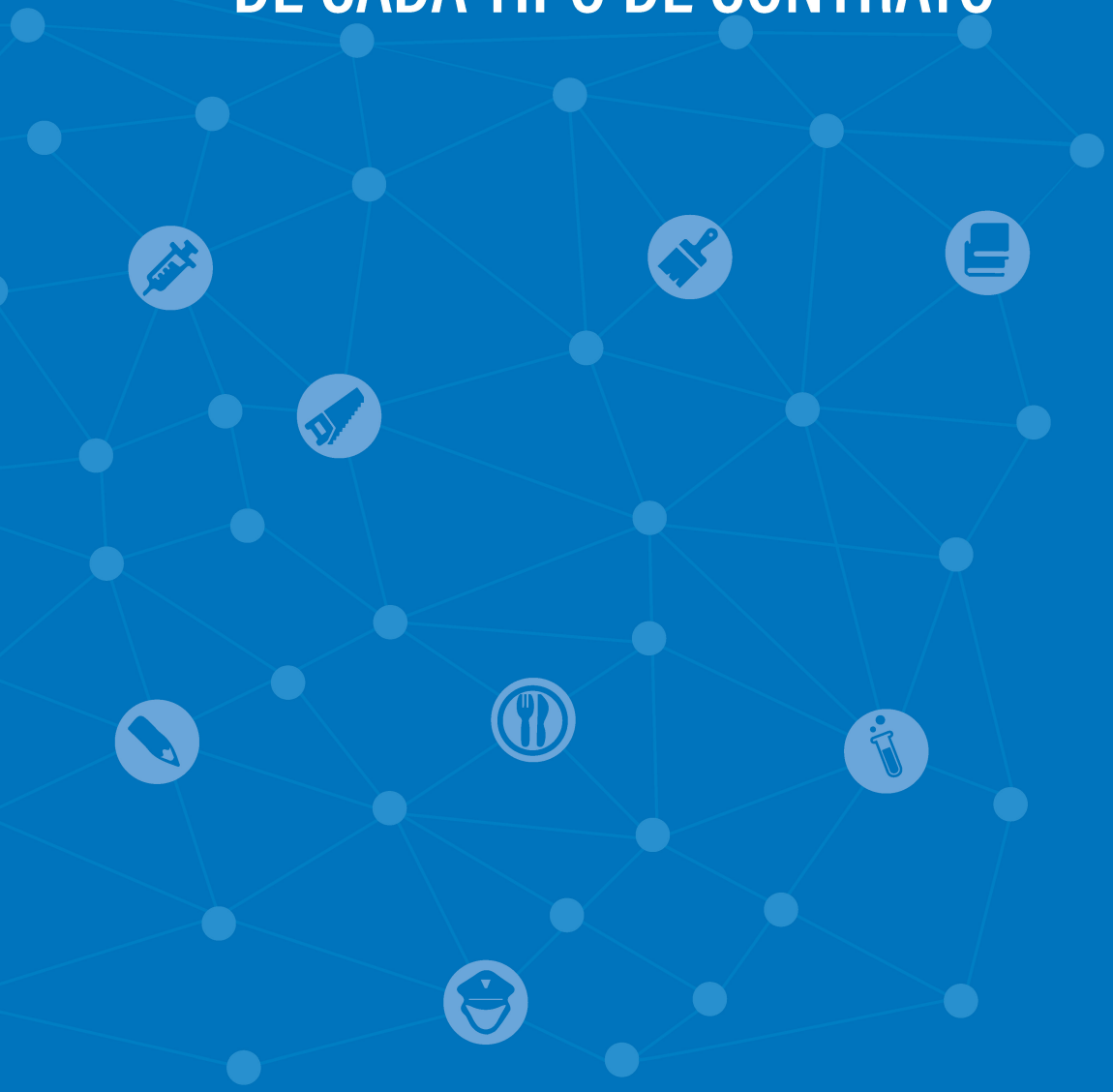
• Financiación

— La aportación económica del Servicio Público de Empleo Estatal o de la Comunidad Autónoma, de tener transferidas estas competencias, se destinará a sufragar los siguientes costes:
  - Los de formación profesional ocupacional y educación complementaria durante todas las etapas del proyecto. Las subvenciones compensarán los costes del profesorado, director, personal de apoyo, medios didácticos, material escolar y de consumo y otros gastos de funcionamiento que se considere justificados. Además, durante la primera etapa formativa, se compensará del coste del seguro de accidentes de los alumnos.
  - Las becas de las personas alumnas, en su caso, durante la primera etapa de formación exclusiva previa a la contratación laboral, previstas en la normativa.
  - Los costes salariales derivados de los contratos que se suscriban con los alumnos trabajadores, en las fases de alternancia. En los contratos para la formación en alternancia, el Servicio Público de Empleo Estatal o Comunidades Autónomas con estas competencias subvencionará el 100 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional anualmente establecido. Asimismo, se subvencionarán la totalidad de las cuotas a cargo del empleador correspondientes a contingencias comunes y profesionales, Fondo de Garantía Salarial y Desempleo.
  - Las entidades promotoras deberán aportar, directamente o mediante aportaciones de otras entidades u organismos, la parte del coste del proyecto que no subvencione el Servicio Público de Empleo Estatal o Comunidad Autónoma.

— Los gastos subvencionados y becas de los alumnos podrán estar cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

— Las cuantías subvencionables de referencia se establecen en la normativa de aplicación a la respectiva convocatoria.

V. LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES Y LAS CARACTERÍSTICAS DE CADA TIPO DE CONTRATO



11. Contrato de trabajo

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.

11.1. Formalización y características del contrato de trabajo

(R. D. 1659/1998) • (R. D. 1424/2002) • (O. TAS/770/2003) • (R. D. 1715/2004) • (O. ESS/1727/2013) • (R. D. LG. 2/2015) • (R. D. L. 28/2018) • (R. D. L. 6/2019) • (R. D. L. 24/2020) • (R. D. 618/2020) • (Ley 10/2021) • (R. D. L. 32/2021)

• ¿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, el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional y el contrato de formación en alternancia, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, también constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. Deberán constar igualmente por escrito los contratos de los pescadores, los de las personas trabajadoras 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 se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

• 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 las personas trabajadoras.
— 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 las personas trabajadoras concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.
— Durante el período de prueba la persona trabajadora 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 que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
— 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. La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.
— El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.
— La situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca de acuerdo entre las partes.
— Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.
— Algunas relaciones laborales especiales contemplan en sus reglamentos duraciones máximas específicas del período de prueba, como por ejemplo la del personal al servicio del hogar familiar (2 meses), la del personal de alta dirección (9 meses) o la de los deportistas profesionales (3 meses).

• Información a los trabajadores

El empresario, cuando la relación laboral con la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora.

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.

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 la persona trabajadora preste sus servicios habitualmente. Cuando la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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.
- El Acuerdo del trabajo a distancia regulado en el artículo 6 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, que podrá incorporarse al contrato inicial o realizarse en un momento posterior, antes de que se inicie el trabajo a distancia.

— 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 de la persona trabajadora.

Sin perjuicio de lo anterior, respecto de algunos de los extremos señalados, será suficiente una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias o convenio colectivo aplicable, siempre que esta sea precisa y concreta y permita a la persona trabajadora el acceso a la información correspondiente.

Cuando la relación laboral se extinguiera antes del transcurso de los plazos indicados, con independencia de si los servicios se prestan en el ámbito nacional o extranjero, el empresario deberá facilitar la información antes de la extinción del contrato de trabajo.

— En los contratos de trabajo de los pescadores.

En el caso de los pescadores que presten servicios a bordo de buques pesqueros abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española, con independencia de su duración, se formalizará siempre por escrito. El pescador podrá solicitar asesoramiento legal en el momento de proceder a la firma del contrato, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma con asesoramiento legal, o bien que la persona trabajadora no ha hecho uso de esta posibilidad. El contrato de los pescadores deberá llevarse a bordo y estará a su disposición y de las autoridades interesadas que lo soliciten. Quedan exceptuados de la obligación de llevar los contratos de trabajo a bordo los buques pesqueros de hasta veinticuatro metros de eslora, salvo si han de entrar en puerto extranjero. El armador deberá facilitar al pescador un ejemplar del contrato de trabajo firmado.

El contrato contendrá la siguiente información:

- La identidad del armador, incluyendo su nombre o razón social, su domicilio social y sus datos identificativos.
- Los datos identificativos del pescador, incluyendo su fecha de nacimiento o edad y su lugar de nacimiento.
- El nombre del buque o los buques pesqueros y el número de registro del buque o los buques a bordo del cual o de los cuales se comprometa a trabajar el pescador.
- El viaje o los viajes que se vayan a emprender, si esto puede determinarse en el momento de celebrar el acuerdo.

- Si es posible, el lugar y la fecha en que el pescador tiene que presentarse a bordo para comenzar su servicio.
- La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el pescador 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. Si el pescador fuera remunerado a la parte, el porcentaje de su participación en especie y el método adoptado para el cálculo del mismo, o el importe de su salario y el porcentaje de su participación y el método adoptado para el cálculo de esta si fuera remunerado mediante una combinación de estos dos métodos, así como el salario mínimo que pudiera haberse convenido.
- Los víveres que se suministrarán al pescador, salvo sistema diferente previsto legal o convencionalmente.
- La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- Los períodos mínimos de descanso.
- La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones.
- La cobertura sanitaria y de seguridad social y las prestaciones que deberá proporcionar al pescador el armador.
- El derecho del pescador a la repatriación.
- La terminación del contrato y las condiciones correspondientes, a saber: i) si el contrato se ha celebrado por un período determinado, la fecha fijada para su expiración; ii) si el contrato se ha celebrado para un viaje, el puerto de destino y el plazo que deberá transcurrir después de la llegada a destino para poder poner fin a la contratación del pescador; o iii) si el contrato se ha celebrado por un período indeterminado, las condiciones que permitirán a cada una de las partes rescindirlo, así como el plazo de preaviso requerido, que no podrá ser más corto para el armador que para el pescador.
- El convenio colectivo aplicable.
- El lugar y la fecha de celebración del contrato.

• Derecho de información de los representantes legales de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras, 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 prorrogas. También podrá comunicarse a través de medios telemáticos. (Ver a continuación epígrafe «Comunicación por 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 Trabajo y Economía 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.

• Comunicación por medios telemáticos. Contrat@

— 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.

12. Los contratos de trabajo: modalidades e incentivos

En este capítulo se describen los contratos de trabajo previstos en la legislación laboral, y se detallan las características específicas y los incentivos a la contratación, en función de los colectivos afectados, las características de la relación laboral y otras exigencias derivadas del marco normativo laboral.

En la primera parte se abordan las modalidades de contrato de trabajo (indefinido, duración determinada y formativo), sus características y cláusulas específicas, así como los incentivos existentes en función de las peculiaridades de la persona trabajadora y/o del empresario.

En la segunda parte se exponen otras formas de prestación del trabajo asalariado, caracterizadas básicamente por la duración de la jornada contratada, el lugar de ejecución del trabajo o la manera de organizarlo. Estas formas de trabajo afectan a la configuración del contrato y se combinan con las modalidades del contrato de trabajo señaladas anteriormente.

Para una correcta comprensión del capítulo se recuerda que el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo estableció numerosas modificaciones en relación con la duración y las modalidades del contrato. Es importante tener en cuenta la entrada en vigor de cada modificación, así como el régimen transitorio, que podrá encontrarse en las disposiciones transitorias y derogatoria del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

12.1. Modalidades del contrato de trabajo

En este apartado se abordan las tres modalidades del contrato de trabajo (indefinido, duración determinada y de formación –en alternancia o de adquisición de la práctica profesional–), sus características y cláusulas específicas, así como los incentivos existentes en función de las peculiaridades de la persona trabajadora o del empresario.

12.1.1. Contrato indefinido

(R. D. 1424/2002) • (R. D. LG. 2/2015)

- **Definición**
  - — Es aquel que se concierta sin establecer una duración máxima.
  - — El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito.
  - — El contrato de trabajo indefinido podrá celebrarse a jornada completa, a tiempo 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, de la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, así como los contratos de los pescadores y, por último, también 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 las personas trabajadoras. 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.

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

— Cuando se celebre un contrato temporal de fomento del empleo con personas trabajadoras con discapacidad, el contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de Seguridad Social, así como del certificado de discapacidad.

— Cuando se trate de trabajo fijo discontinuo el contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.
Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.
En el supuesto de trabajadores a distancia en el contrato deberá hacerse constar el lugar en que se realice la prestación. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le sería de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 del Estatuto de las personas trabajadoras para la copia básica del contrato de trabajo.

— Si el contrato se celebra a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito. En el contrato deberá 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.

12.1.1.1.1. *Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo*

(Ley 45/2002, Disp. Trans. 5.ª) • (Ley 43/2006) • (R. D. LG. 8/2015) • (R.D.L. 1/2023)

• Requisitos de las personas trabajadoras

— Personas trabajadoras desempleadas mayores de cincuenta y dos años, inscritas en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarias 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 las personas trabajadoras eventuales incluidas en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios de la Seguridad Social.
  • La aplicación de esta medida será voluntaria.

— La persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora, 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 (BOE 30 de diciembre) o del Real Decreto-ley 1/2023, es decir, si la persona trabajadora se incluye en alguno de los siguientes colectivos: persona con discapacidad; persona con capacidad intelectual límite; persona en exclusión social; víctima de violencia de género, víctima de violencias sexuales, víctima del terrorismo o trata de seres humanos; ser persona desempleada de larga duración o beneficiarios del sistema nacional de garantía juvenil con baja cualificación.

— El abono mensual a que se refiere el apartado 1 anterior lo percibirá la persona trabajadora 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 2 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 a la persona trabajadora, completando la cuantía del subsidio recibido por la persona trabajadora 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 personas trabajadoras eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario, el empresario será responsable de la cotización por jornadas reales al REASS por las contingencias que correspondan.

12.1.1.1.2. *Incentivos a la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración*

(R. D.-L. 1/2023)

• Requisitos de las personas trabajadoras

— Personas trabajadoras desempleadas inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación.

• Características del contrato

— Por tiempo indefinido.
— Jornada a tiempo completo o a tiempo parcial.

• Requisitos de la empresa

— No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social.
— No haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación en el trabajo, por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas
— Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.
— Contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación,
— La empresa deberá mantener en empleo a la persona trabajadora contratada al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral.

A efectos del cumplimiento de las obligaciones de mantenimiento de la situación de alta, o asimilada a la de alta, en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras, o por resolución del período de prueba. Asimismo, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario, por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados en esta norma, o por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas.

- **Incentivos**

  — Bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social por trabajador contratado menor de 45 años de 110 euros/mes durante 3 años.
  Cuando estos contratos se concierten con mujeres o con personas de más de 45 años, las bonificaciones indicadas serán de 128 euros/mes durante 3 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 de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.2 del Real Decreto Ley 1/2023.

12.1.1.1.3. *Incentivos por la contratación de familiares de la persona trabajadora autónomo*

Este incentivo ha quedado derogado, a partir del 1 de septiembre de 2023, por la entrada en vigor del Real Decreto Ley 1/2023 de 1O de enero, de rnedidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y ejora de la protección social de las personas artistas.

En todo caso, téngase en cuenta lo establecido en la Disposición transitoria primera del Real Decreto Ley 1/2023: “A los incentivos derivados de contratos iniciales o de la transformación de contratos temporales, suscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, así como a otras bonificaciones en la cotización y a los procedimientos de otras medidas iniciados con anterioridad a esa fecha, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su celebración”.

12.1.1.1.4. *Incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad*

(R. D. 1424/2002) • (R. D. 170/2004) • (Ley 43/2006) • (Ley 27/2014) • (R. D. 818/2021) • (R. D-L. 1/2023)

- **Requisitos de las personas trabajadoras**

  — Ser persona trabajadora 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.

— Ser persona desempleada e inscrita como demandante de empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.1. del Real Decreto-Ley 1/2023. No se requerirá la inscripción en los servicios públicos de empleo a las personas trabajadoras con discapacidad que pasen a prestar sus servicios desde el mercado de trabajo protegido de los centros especiales de empleo o enclaves laborales al mercado de trabajo ordinario.
Para que la empresa tenga derecho a las bonificaciones, la persona trabajadora 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.
— No obstante, esta exclusión no será de aplicación en el supuesto de contratación de trabajadores con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo, tanto en lo que se refiere a su incorporación a una empresa ordinaria, como en su posible retorno al centro especial de empleo de procedencia o a otro centro especial de empleo. Tampoco será de aplicación dicha exclusión en el supuesto de incorporación a una empresa ordinaria de trabajadores con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo 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 la persona trabajadora 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 personas trabajadoras con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la perdida 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 el programa de fomento del empleo.

• Incentivos

— Las cuantías de referencia de las subvenciones destinadas a la financiación de las medidas previstas en el artículo 47.2.a) y b) del RD 818/2021, serán las siguientes:

a) Subvención por cada contratación indefinida inicial o transformación de contrato temporal en indefinido, a tiempo completo, de 5.500 euros con

carácter general (6.000 euros si la persona trabajadora a la que se realiza la contratación indefinida inicial es mujer, mayor de 45 años o perteneciente a cualquier otro colectivo vulnerable que determine el servicio público de empleo competente).

Cuando la contratación indefinida inicial, a tiempo completo, se celebre con personas trabajadoras con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, según lo previsto en el artículo 5.c), la subvención será de 7.000 euros (7.500 euros si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años, o perteneciente a cualquier otro colectivo vulnerable que determine el servicio público de empleo competente).

b) Las cuantías de las subvenciones a la contratación indefinida, indicadas en la letra a) anterior, se podrán incrementar hasta en 2.000 euros cuando la contratación se realice por personas trabajadoras autónomas o por una cooperativa o sociedad laboral que contraten a su primer empleado, o bien cuando las personas trabajadoras con discapacidad procedan de un enclave laboral. En este último supuesto, se requerirá que la empresa colaboradora realice la contratación sin solución de continuidad y transcurrido, al menos, un plazo de tres meses desde la incorporación de la persona trabajadora o trabajadora al enclave.

— Asimismo, se aplicarán las cuantías indicadas en la letra a) anterior cuando las personas trabajadoras con discapacidad procedan directamente de centros especiales de empleo, sin pasar por un enclave laboral, siempre y cuando acrediten una antigüedad en los mismos de, al menos, seis meses y no haya transcurrido más de tres meses desde que causara baja como trabajador del centro especial de empleo, cualquiera que fuera la causa de la misma.

— Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial, dicha subvención se reducirá proporcionalmente en función de la jornada realizada, sin que ésta pueda ser inferior al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable. Este límite mínimo de duración de la jornada a tiempo parcial a los efectos de la concesión de estas subvenciones, no resultará de aplicación en relación con el colectivo de personas con discapacidad, como medida de adecuación del empleo a sus capacidades.

— 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:

  • Personas trabajadoras con discapacidad sin mayores dificultades para su inserción laboral:

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

  • Personas trabajadoras con discapacidad con mayores dificultades para su insercion laboral:

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

— En los supuestos de contratación a tiempo parcial, las citadas cuantías se reducirán proporcionalmente en función de la jornada establecida.

— La empresa, para poder bonificarse en la cuota empresarial, tendrá que cumplir los requisitos establecidos en los artículos 5 al 9 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre) y en lo no previsto en esos artículos se tendrá en cuenta lo previsto en el Real Decreto Ley 1/2023, de 10 de enero.

— La subvención por adaptación de puestos de trabajo estará destinada a financiar las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades

de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como la dotación de medios de protección personal para evitar riesgos laborales a las personas trabajadoras con discapacidad contratadas y/o y eliminación de barreras arquitectónicas u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo.
— La cuantía de referencia de la citada subvención será de 1.800 euros por persona trabajadora contratada durante el período mínimo que establezca cada servicio público de empleo, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.
— Deducción de la cuota íntegra la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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.
— Las subvenciones por la contratación de personas trabajadoras con discapacidad es competencia de las comunidades autónomas, excepto en el caso de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. Es importante que antes de formalizar el contrato de trabajo, en el supuesto que se vaya a solicitar subvención, informarse previamente en el servicio público de empleo de su comunidad autónoma.
— Las subvenciones al ser competencia autonómica la exigencia del cumplimiento de los requisitos, depende de cada comunidad autónoma y las Direcciones Provinciales del SEPE de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

12.1.1.1.5. *Incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad en centros especiales de empleo*

(R. D. 1368/1985) • (R. D. 2273/1985) • (O. M. 16-X-1998) • (R. D. 427/1999) • (Ley 43/2006) • (R. D. 469/2006) • (R. D. LG. 1/2013) • (O. TES/521/2021) • (R. D. 818/2021) • (R. D-L. 1/2023)

- **Requisitos de las personas trabajadoras**

— Ser persona trabajadora 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, pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
— La disminución de la capacidad de trabajo se apreciará poniéndose esta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional.
— La determinación del grado de discapacidad se llevará a cabo por los Equipos Multiprofesionales en resolución motivada, aplicándose los baremos establecidos en la correspondiente norma reglamentaria.
— Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo como persona desempleada.
— Para la aplicación de las bonificaciones, la persona trabajadora 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.
— También para la aplicación de las bonificaciones, quedan excluidas las personas trabajadoras que hayan finalizado su relación laboral de carácter

indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato en otra empresa, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

— Esta exclusión no será de aplicación en el supuesto de contratación de personas trabajadoras con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo, tanto en lo que se refiere a su incorporación a una empresa ordinaria, como en su posible retorno al centro especial de empleo de procedencia o a otro centro especial de empleo.
— Estas 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, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro de autismo, 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.

• Características del contrato

— Los contratos que concierten los Centros especiales de Empleo podrán ser de carácter indefinido con excepción del contrato de trabajo a distancia.
— Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficioso.
— Con el fin de facilitar la adaptación profesional de la persona trabajadora discapacitada para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos podrá pactarse un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba y cuya duración no podrá exceder de seis meses.
— La necesidad de que la persona trabajadora con discapacidad pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de este serán determinadas por el Equipo Multiprofesional.
— En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del título I del Estatuto de las personas trabajadoras, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:
    • En ningún caso se podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.
    • Se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
    • La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

• Requisitos de la empresa

— Son empresas promovidas o creadas por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos, por Entidades, por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios; de carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro.
— El objetivo principal de estos centros es la integración laboral y social de personas con discapacidad.
— Para obtener la calificación de Centro Especial de Empleo, las empresas deben contar en su plantilla con un mínimo del 70% de personas trabajadoras con discapacidad y solicitar la correspondiente calificación a la administración competente.

— Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a las personas trabajadoras con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de estos en el mercado ordinario de trabajo.
— Pueden ser creados por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos, por Entidades, personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios.
— Pueden tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro.
— Es indispensable la calificación e inscripción en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autonómicas.
— La gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.
— Podrán solicitar los beneficios que a continuación se indican los Centros Especiales de Empleo que contraten personas trabajadoras con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial.
— Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de las personas trabajadoras como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la perdida 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 y 46 bis 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.
— Los Centros Especiales de Empleo que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidos por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas.
— Las empresas deberán solicitar las personas trabajadoras con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

• Incentivos

— El programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido tiene por objeto la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido, mediante la concesión de subvenciones públicas dirigidas a fomentar la creación y mantenimiento de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo que hubieran recibido su calificación como tal en los términos legalmente establecidos.
— Las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo, consisten en:
  • Bonificación del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.
  • Subvención a la inversión fija, que será de hasta 12.000 euros por cada nueva contratación con carácter indefinido o por cada transformación en indefinido de contratos temporales o de duración determinada que se realicen con personas con discapacidad, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida inversión.
  • Subvenciones de coste salarial, que se graduarán teniendo en cuenta el tipo y grado de discapacidad de las personas destinatarias últimas de este programa, así como la estabilidad de los puestos de trabajo que ocupan, en los siguientes términos: En el caso de personas traba-

jadoras con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, la cuantía mínima de la subvención por cada persona trabajadora será equivalente al 55 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente (60 por ciento si es mujer o mayor de 45 años) cuando tenga un contrato indefinido, y al 50 por ciento cuando tenga un contrato temporal con la duración mínima que establezca, en su caso, el servicio público de empleo. En el caso de personas trabajadoras con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido inferior al 65 por ciento, la cuantía mínima de la subvención por cada persona trabajadora será equivalente al 50 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente cuando tenga un contrato indefinido, y al 40 por ciento cuando tenga un contrato temporal con la duración mínima que establezca, en su caso, el servicio público de empleo.

- Subvención por adaptación de puestos de trabajo, incluidas las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como la dotación de medios de protección personal y eliminación de barreras arquitectónicas, tendrá una cuantía máxima de 1.800 euros por persona trabajadora con discapacidad contratada durante el período mínimo que establezca cada servicio público de empleo, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.
- La subvención por los servicios de ajuste personal y social que prestan las unidades de apoyo a la actividad profesional tendrá la cuantía señalada en el artículo 4.2 del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo.

— Se entiende por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

• Otras características

— El trabajo que realice la persona trabajadora con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales de la persona trabajadora, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

— Con el fin de garantizar que el trabajo se adecúe en todo momento a las características personales y profesionales de la persona trabajadora con discapacidad y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos Multiprofesionales les someterán a revisión, al menos con una periodicidad de dos años. Si como consecuencia de la revisión de los citados Equipos Multiprofesionales observaran que el trabajo que realiza la persona trabajadora supone un grave riesgo para su salud, deberán declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso la persona trabajadora a ocupar otro puesto adecuado a sus características dentro del propio Centro y de no ser ello posible cesarán en la prestación de servicios.

— En el supuesto de que el riesgo quedase constatado con anterioridad a la revisión periódica del Equipo Multiprofesional, se procederá de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente al Equipo Multiprofesional.

12.1.1.1.6. *Incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales*

(R. D. 290/2004) • (Ley 43/2006) • (R. D. 818/2021) • (R. D-L. 1/2023)

• Requisitos de las personas trabajadoras

— Ser persona trabajadora 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.
— Proceder de un enclave laboral. Al ser contratado por la empresa ordinaria, la persona trabajadora queda en situación de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo.
— Pertenecer a alguno de los siguientes colectivos (según se establece en el artículo 6 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero):
  • Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
  • Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
  • Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
— Para la aplicación de las bonificaciones, la persona trabajadora 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, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
— Esta exclusión no se aplicará cuando se trate de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando la persona trabajadora 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

— Ser empresa colaboradora y reunir los requisitos establecidos en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero.
— 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.

• Incentivos

— La empresa colaboradora que contrate a una persona trabajadora del enclave que pertenezca al colectivo de las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%o al colectivo de las personas con discapacidad física o sensorial con un

grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65% tendrá derecho a las subvenciones establecidas en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre para estos colectivos.

— Si la empresa colaboradora contrata a una persona trabajadora del enclave que pertenezca al colectivo de mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%, tendrá derecho a las subvenciones establecidas en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre establecidas para este colectivo.
— 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:
  • Personas trabajadoras con discapacidad sin mayores dificultades para su inserción laboral:

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

  • Personas trabajadoras con discapacidad con mayores dificultades para su inserción laboral:

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 10 del Real Decreto Ley 1/2023, de 10 de enero.

• Obligaciones de la empresa

— Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros personas trabajadoras con discapacidad.
— Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

• Otras características

— En lo no previsto en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, será de aplicación a las empresas colaboradoras y a estos contratos el régimen sobre requisitos y exclusiones, así como de obligaciones, incluida la de mantenimiento de la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras, aplicable a las ayudas reguladas en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre.

12.1.1.1.7. *Incentivos a la contratación indefinida a personas con capacidad intelectual límite*

■ (Ley 43/2006) • (R. D. 368/2021) • (R. D. L. 11/2021) • (R. D. 818/2021) • (R.D-L. 1/2023)

• Requisitos de las personas trabajadoras

— Se consideran personas con capacidad intelectual límite aquéllas que se determinan en el artículo 2 del Real decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite. Ser persona con capacidad intelectual límite que figuren registradas en los servicios públicos de empleo como demandantes de servicios de empleo en situación laboral de desempleadas, según los baremos vigentes de valoración de la situación de discapacidad al menos de un 20% de discapacidad intelectual y que no alcancen el 33%.
— Quedan excluidas las personas trabajadoras que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.
— La persona trabajadora no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º 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.
— La persona trabajadora no debe haber estado vinculada a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
— Quedan excluidos los trabajadores/as que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

• Características del contrato

— Los contratos objeto de las ayudas que se indican en el apartado de incentivos tendrán que realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial.

• Requisitos de la empresa

— Podrán solicitar los beneficios correspondientes a las bonificaciones por la contratación de este colectivo las empresas y los trabajadores y trabajadoras autónomos que contraten personas trabajadoras con capacidad intelectual límite por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen personas trabajadoras con capacidad intelectual límite como socios y socias y cumplan los requisitos siguientes:
  • No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social.
  • No haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación en el trabajo, por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas.
  • Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.
  • Contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación,
  • La empresa deberá mantener en empleo a la persona trabajadora contratada al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral.
— A efectos del cumplimiento de las obligaciones de mantenimiento de la situación de alta, o asimilada a la de alta, en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de

trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras, o por resolución del período de prueba. Asimismo, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario, por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados en esta norma, o por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas.

— Las 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. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de extinciones producidas.

• Incentivos

— Subvención de 2000 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo.
— Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 2000 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
— Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:
— Bonificación de 128 euros/mes durante 4 años.
— Si la contratación se realiza a tiempo parcial, las citadas cuantías se reducirán proporcionalmente en función de la jornada establecida y se corresponderá con lo establecido en el artículo 10 del RD Ley 1/2023, de 10 de enero.
— La subvención por adaptación de puestos de trabajo estará destinada a financiar las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como la dotación de medios de protección personal para evitar riesgos laborales a las personas trabajadoras con discapacidad contratadas y/o eliminación de barreras arquitectónicas u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo.
— La cuantía de referencia de la citada subvención será de 1.800 euros por persona trabajadora contratada durante el período mínimo que establezca cada servicio público de empleo, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.
— Las subvenciones al ser competencia autonómica la exigencia del cumplimiento de los requisitos depende de cada comunidad autónoma y las Direcciones Provinciales de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

12.1.1.1.8. *Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social*

■ (Ley 44/2007) • (R.D-L. 1/2023)

• Requisitos de las personas trabajadoras

— Personas trabajadoras desempleadas o inscritas como demandantes de empleo, en situación de exclusión social. La exclusión social será acreditada por los correspondientes servicios sociales públicos competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada

Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
   - — Falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
   - — Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

d) Personas con problemas de drogadicción u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los exinternos.

g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

i) Otros que determinen los servicios públicos de empleo competentes de las comunidades autónomas.

— A efectos de la aplicación de la bonificación de cuotas, la empresa deberá contar previamente con la acreditación de la situación de exclusión social por los servicios sociales u órgano público competente, conforme a lo señalado en el artículo 6.d) del RD Ley 1/2023, de 10 de enero, y mantener la documentación acreditativa durante cinco años a disposición de los órganos competentes para la verificación, vigilancia y control de las bonificaciones.

— En aquellos supuestos en los que la persona trabajadora contratada haya finalizado un contrato de trabajo con una empresa de inserción durante los 12 meses anteriores, no haya prestado posteriormente sus servicios por cuenta ajena por un período superior a 30 días para otro empleador con posterioridad al cese en la empresa de inserción y sea contratada con carácter indefinido por un empleador que no tenga la condición de empresa de inserción o centro especial de empleo, la bonificación será de 147 euros/mes durante un periodo máximo de 12 meses. A la finalización de este periodo de 12 meses, será de aplicación la bonificación anterior hasta completar la duración máxima prevista en dicho apartado.

— La persona trabajadora no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2.º 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.

— La persona trabajadora no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 12 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

— Quedan excluidas las personas trabajadoras que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

• Características del contrato

— Los contratos objeto de las ayudas que se indican en el apartado de incentivos podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial. Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

• Requisitos de la empresa

— No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social.
— No haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación en el trabajo, por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas.
— Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.
— Contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación.
— La empresa deberá mantener en empleo a la persona trabajadora contratada al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral.
— A efectos del cumplimiento de las obligaciones de mantenimiento de la situación de alta, o asimilada a la de alta, en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras, o por resolución del período de prueba. Asimismo, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario, por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados en esta norma, o por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas.

• Incentivos

— Bonificación de 128 euros/mes durante 4 años.
— Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida en el contrato, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto Ley 1/2023, de 10 de enero.

• Otras características

— Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
— En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

12.1.1.1.9. *Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción*

■ (Ley 43/2006) • (Ley 44/2007) • (R.D-L. 1/2023)

• Requisitos de las personas trabajadoras

— Personas trabajadoras desempleadas en situación de exclusión social. La exclusión social será acreditada por los correspondientes servicios sociales públicos competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:
  a) Personas perceptoras de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
  b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:
    — Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
    — Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
  c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
  d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
  e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.
  f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002 reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.
  g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por la Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
  h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

— La persona trabajadora no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2.º grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

— La persona trabajadora no debe haber estado vinculada a la empresa, grupo de empresas o entidad los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

— 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. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

• Características del contrato

— Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, o temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial, debiendo en este caso ser la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada de la persona trabajadora a tiempo completo comparable para la aplicación de las bonificaciones por contratación laboral.

• Requisitos de la empresa

— Ser sociedad mercantil o sociedad cooperativa calificada como empresa de inserción, que realice una actividad económica cuyo objeto social sea la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social.
— Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, es decir, entidades sin ánimo de lucro, asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas desfavorecidas, que promuevan la constitución de empresas de inserción. Esta participación será al menos de un 51% del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de sociedades cooperativas y sociedades laborales dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sean de aplicación a los socios colaboradores o asociados.
— Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.
— Mantener en cómputo anual, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, de al menos el 30% durante los primeros tres años de actividad y de al menos el 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser inferior a dos.
— No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.
— Aplicar, al menos, el 80% de los excedentes disponibles a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.
— Presentar anualmente un Balance Social que incluya memoria económica y social, grado de inserción en el mercado laboral ordinario y composición de la plantilla, información sobre las tareas de inserción realizadas y previsiones para el próximo ejercicio.
— Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos, derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.
— Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
— No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 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.

• Incentivos

— Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 3 años.
— Cuando el contrato se formalice con personas menores de 30 años o menores de 35 años si tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, dará derecho a una bonificación de 147 euros/mes, durante 3 años
— Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo del programa de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en el programa de fomento del empleo.

• Otras características

— Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
— En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
— No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

12.1.1.1.10. *Incentivos a la contratación indefinida para mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos, tanto con fines de explotación sexual como laboral*

L.O. 10/2022) • (L.O. 1/2004) • (R.D. Ley 6/2022) • (R.D-L. 1/2023)

• Requisitos de las personas trabajadoras

— La contratación indefinida de mujeres que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o de explotación laboral y mujeres en contextos de prostitución conforme a las definiciones contenidas en los artículos 6.e), f) y g) del Real Decreto Ley 1/2023, de 10 de enero. No siendo necesaria su inscripción en los servicios públicos de empleo.

a) Mujeres víctimas de violencia de género: las mujeres que acrediten dicha situación de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
b) Mujeres víctimas de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución: las mujeres que acrediten dicha situación mediante informe de un servicio público encargado de la atención integral a las víctimas de trata, explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución o por entidades sociales especializadas debidamente reconocidas por las Administraciones públicas competentes en la materia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 47 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania.
c) Mujeres víctimas de violencias sexuales: las mujeres mayores de 16 años que acrediten dicha situación de conformidad con lo previsto en el artículo 37 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

• Características del contrato

— Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial. Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

• Requisitos de la empresa

— No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social.
— No haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación en el trabajo, por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas
— Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.
— Contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación,
— La empresa deberá mantener en empleo a la persona trabajadora contratada al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral.
— A efectos del cumplimiento de las obligaciones de mantenimiento de la situación de alta, o asimilada a la de alta, en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras, o por resolución del período de prueba. Asimismo, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario, por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados en esta norma, o por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas.
— Las 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. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de extinciones producidas.

• Incentivos

— Cada contrato indefinido dará derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social por cada persona trabajadora de 128 euros/mes durante 4 años.
— Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida en el contrato, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del RD Ley 1/2023, de 10 de enero.

Téngase en cuenta lo establecido en la Disposición transitoria primera del Real Decreto Ley 1/2023: "A los incentivos derivados de contratos iniciales o de la transformación de contratos temporales, suscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, así como a otras bonificaciones en la cotización y a los procedimientos de otras medidas iniciados con anterioridad a esa fecha, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su celebración."

12.1.1.1.10 bis *Incentivos a la contratación indefinida de personas víctimas de terrorismo*

(R.D.L.1/2023) • (L. 29/2011)

— La contratación indefinida de personas que tengan acreditada la condición de víctima de terrorismo conforme a la definición del artículo 6.h. del

Real Decreto Ley 1/2023, dará derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social por cada persona trabajadora.
— Bonificación de 128 euros/mes durante 4 años.
— Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida en el contrato, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del RD Ley 1/2023, de 10 de enero.

12.1.1.1.11. *Cláusulas específicas e incentivos a la contratación de fijos-discontinuos*

(R. D. LG. 2/2015, art. 16) • (R. D. L. 32/2021)

• Características

— El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
— Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.
— Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.
— Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. Los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.
— Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, en los términos del artículo 16.5 del Estatuto de las personas trabajadoras.
— Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos. Asimismo, las personas trabajadoras fijas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.
— La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

— Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación en el trabajo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

- **Formalización**
    - Se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo oficial establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal (Contrato de Trabajo Indefinido) y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

- **Incentivos (ver incentivos a la contratación indefinida)**

12.1.1.1.12. *Medidas de apoyo a la prolongación del período de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística*

(R.D-L. 1/2023)

- **Incentivos**

— Las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculadas a dicho sector del turismo, que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y de noviembre de cada año y que inicien o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de las personas trabajadoras con contratos de carácter fijo discontinuo, podrán aplicar una bonificación en dichos meses en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 262 euros/mes.

12.1.1.1.13. *Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores procedentes de una ETT con contrato para la formación en alternancia o con contrato de adquisición de la práctica profesional*

(Ley 3/2012) • (R. D. L. 32/2021) • (R. D. L. 1/2023)

- **Requisitos de las personas trabajadoras**

— Personas trabajadoras contratadas sin solución de continuidad por una empresa usuaria a la que hubieran sido cedidas por una ETT con la que hubieran tenido previamente alguno de estos contratos:
    - Para la formación en alternancia.
    - Para la adquisición de la práctica profesional.

- **Características del contrato**

— Por tiempo indefinido.
— Jornada a tiempo completo y a tiempo parcial.

• Incentivos

— En el supuesto de que la persona trabajadora haya estado contratada por una empresa de trabajo temporal con un contrato formativo (formación en alternancia o formativo para la obtención de práctica profesional) prestando servicios en la empresa y sin solución de continuidad se celebre este contrato, la empresa tendrá derecho a la bonificación en la cotización establecida en el artículo 24 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, con las siguientes cuantías:
  - Hombres: 128 euros/mes.
  - Mujeres: 147 euros/mes.
  - Duración: 3 años.
  - Vigencia de la medida: Indefinida.

12.1.1.1.14. *Incentivos por conversión de contratos formativos y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en contratos indefinidos*

(Ley 43/2006) • (R.D. 818/2021) • (R.D-L. 1/2023)

• Requisitos de las personas trabajadoras

— Ser una persona trabajadora 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.

— La persona trabajadora deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o un contrato formativo (de adquisición de la práctica profesional o de formación en alternancia). Los contratos temporales de fomento del empleo se pueden transformar en indefinido con bonificación en cualquier momento de la vigencia del mismo.

• Requisitos de la empresa

— Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

— No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 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.

• Incentivos

— En el caso de la transformación del contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad: subvención según lo establecido en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre.

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

- Personas trabajadoras sin especiales dificultades para su inserción laboral:

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

- Personas trabajadoras con especiales dificultades para su inserción laboral:

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 10 del RD Ley 1/2023, de 10 de enero.
— Subvención por adaptación de puestos de trabajo, incluidas las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como la dotación de medios de protección personal y eliminación de barreras arquitectónicas, tendrá una cuantía máxima de 1.800 euros por persona trabajadora con discapacidad contratada durante el período mínimo que establezca cada servicio público de empleo, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.
— Deducción de la cuota íntegra la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la 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 la 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

— Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
— En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de mora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

12.1.1.1.15. *Incentivos por conversión de contratos formativos de relevo en contratos en indefinidos y la transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias*

■ (R.D-L. 1/2023)

• Requisitos de las personas trabajadoras

— La persona trabajadora deberá tener suscrito y en vigor un contrato formativo (formación en alternancia y formativo para obtención de práctica profesional), de relevo o la transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias.
— Los contratos formativos a la finalización de su duración inicial o prorrogada, se pueden transformar en indefinidos con bonificación; los de relevo, cualquiera que sea la fecha de celebración, se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento durante su vigencia.
— La persona trabajadora 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

— Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones que se indican en el apartado siguiente, las empresas, incluidos los autónomos y sociedades laborales o cooperativas, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de los trabajadores por cuenta ajena.
— No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social.
— No haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación en el trabajo, por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas.
— Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.
— Contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación.
— La empresa deberá mantener en empleo a la persona trabajadora contratada al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral.
— A efectos del cumplimiento de las obligaciones de mantenimiento de la situación de alta, o asimilada a la de alta, en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras, o por resolución del período de prueba. Asimismo, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario, por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados en esta norma, o por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas.
— Las 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. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de extinciones producidas.
— Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
— No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 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.

• Incentivos

— Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social por cada conLa transformación en indefinidos de contratos formativos (Contrato para la Formación en Alternancia y Contrato Formativo para la Obtención de la Práctica Profesional) a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, dará derecho a una bonificación en la cotización.
— Cuantía:
  • Hombres: 128 euros/mes.
  • Mujeres: 147 euros/mes.
  • Duración: 3 años.
  • Vigencia de la medida: Indefinida.
— La transformación en indefinidos de contratos de relevo, cualquiera que sea la fecha de su celebración y en cualquier momento de su vigencia, dará derecho a una bonificación en la cotización.
  • Cuantía:
  • Hombres: 55 Euros/mes.
  • Mujeres: 73 euros/mes.
  • Duración: 3 años.
— Vigencia de la medida: Indefinida.
— La transformación de contratos temporales en el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo regulado en el artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dará derecho, a una bonificación en la cotización, cuando la citada transformación corresponda a contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.
  • Cuantía:
  • Hombres: 55 Euros/mes.
  • Mujeres: 73 euros/mes.
  • Duración: 3 años.
— Vigencia de la medida: La aplicación de las bonificaciones se limitará a las transformaciones de contratos temporales en el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo que se realicen durante los dos primeros años posteriores a la entrada en vigor de este real decreto-ley

• Otras características

— Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica. En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de mora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

12.1.1.1.16. *Contrato indefinido de personas trabajadoras readmitidas tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta*

■ (R. D. 1451/1983) • (R. D. L. 1/2023)

La contratación indefinida que suponga la readmisión de personas trabajadoras que hubieran cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta, según los supuestos previstos en el artículo 2.1 y 2 del Real decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en

la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores con discapacidad.

- **Incentivos**

  — Bonificación de 138 euros/mes durante 2 años, siempre y cuando la citada readmisión no responda a un derecho de las personas trabajadoras a reincorporarse al puesto de trabajo.
  — La bonificación indicada en el párrafo anterior será también de aplicación en los supuestos de personas mayores de 55 años con incapacidad permanente reincorporadas a su empresa en otra categoría, así como de personas mayores de esa edad que recuperan su capacidad y pudieran ser contratadas por otra empresa.

12.1.1.1.17. *Contrato indefinido de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarios del sistema nacional garantía juvenil*

■ (R. D. L. 1/2023)

- **Requisitos de la persona trabajadora**

  — Personas jóvenes menores de 30 años con baja cualificación y que sean beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
  — Se considerarán personas jóvenes con baja cualificación aquellas que no hayan alcanzado los estudios correspondientes al título de Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Medio del sistema de Formación Profesional, de acuerdo con la declaración que realicen a este respecto en su inscripción en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. El falseamiento en dicha declaración podrá dar lugar a su exclusión como personas beneficiarias del citado Sistema.

- **Requisitos de la empresa**

  — No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social.
  — No haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación en el trabajo, por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas.
  — Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.
  — Contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación.
  — La empresa deberá mantener en empleo a la persona trabajadora contratada al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral.
  — A efectos del cumplimiento de las obligaciones de mantenimiento de la situación de alta, o asimilada a la de alta, en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras, o por resolución del período de prueba. Asimismo, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario, por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de du-

ración determinada bonificados en esta norma, o por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas.
— Las 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. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de extinciones producidas.

• Características del contrato

— Los contratos podrán realizarse con carácter indefinido, a tiempo completo, a tiempo parcial o fijo discontinuo.
— Se formalizará por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

• Incentivos

— En el primer año de vigencia de este real decreto-ley, los contratos indefinidos que se celebren con personas jóvenes menores de 30 años con baja cualificación y que sean beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, darán derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 275 euros/mes, durante tres años.
— El Gobierno podrá ampliar, por años sucesivos, la medida prevista cuando lo permitan las disponibilidades financieras del Programa Operativo de Empleo Juvenil vigente en cada momento.

• Otras características

— En las bonificaciones a la contratación laboral indefinida, incluida la transformación de contratos en los supuestos previstos en esta norma, y por la incorporación, con carácter indefinido, como personas socias trabajadoras o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, el beneficiario deberá mantener a la persona destinataria de estas medidas en situación de alta, o asimilada a la de alta con obligación de cotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, al menos tres años desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación bonificados. Dicha obligación es de aplicación en los supuestos y los términos de este apartado cuando se disfrute de subvenciones previstas en el artículo 1.2.
— A efectos del cumplimiento de las obligaciones de mantenimiento de la situación de alta, o asimilada a la de alta, en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras, o por resolución del período de prueba. Asimismo, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario, por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados en esta norma, o por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas. También quedarán excluidas las extinciones de contratos a personas trabajadoras con discapacidad de centros especiales de empleo que pasen de prestar sus servicios en centros especiales de empleo a la empresa ordinaria.
— El incumplimiento de las obligaciones de mantenimiento del alta, o de la situación asimilada al alta con obligación de cotizar, en el régimen corres-

pondiente de la Seguridad Social, previstas en este artículo, determinará la pérdida del derecho a los correspondientes beneficios, con aplicación de lo establecido en el artículo 13.

12.1.1.1.18. *Contrato indefinido de personas que realizan formación práctica en empresas*

(R. D. L. 1/2023)

- **Requisitos de la persona trabajadora**

  — La contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de las personas que desarrollen formación práctica en las empresas por parte de la empresa donde las realice, ya sea a la finalización o durante el desarrollo de la misma.

- **Requisitos de la empresa**

  — No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social.
  — No haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación en el trabajo, por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas.
  — Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.
  — Contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación.
  — La empresa deberá mantener en empleo a la persona trabajadora contratada al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral.
  — A efectos del cumplimiento de las obligaciones de mantenimiento de la situación de alta, o asimilada a la de alta, en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras, o por resolución del período de prueba. Asimismo, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario, por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados en esta norma, o por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas.
  — Las 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. La citada exclusión afectará a un numero de contratos igual al de extinciones producidas.

- **Características del contrato**

  — Los contratos podrán realizarse con carácter indefinido, a tiempo completo, a tiempo parcial o fijo discontinuo.
  — Se formalizará por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

• Incentivos

— La contratación indefinida por parte de la empresa donde está desarrollando la formación práctica dará derecho a una bonificación de 138 €/mes durante 3 años o toda la vigencia del contrato en caso de contratar a una persona con discapacidad (Artículo 25 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero).
— La contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de las personas que desarrollen formación práctica en las empresas por parte de la empresa donde las realice, ya sea a la finalización o durante el desarrollo de la misma.
— Para el caso de incorporación como persona socia en la cooperativa, la citada bonificación sólo será de aplicación cuando dicha entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de personas trabajadoras por cuenta ajena.

• Otras características

— En las bonificaciones a la contratación laboral indefinida, incluida la transformación de contratos en los supuestos previstos en esta norma, y por la incorporación, con carácter indefinido, como personas socias trabajadoras o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, el beneficiario deberá mantener a la persona destinataria de estas medidas en situación de alta, o asimilada a la de alta con obligación de cotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, al menos tres años desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación bonificados.
— A efectos del cumplimiento de las obligaciones de mantenimiento de la situación de alta, o asimilada a la de alta, en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras, o por resolución del período de prueba. Asimismo, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario, por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados en esta norma, o por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas. También quedarán excluidas las extinciones de contratos a personas trabajadoras con discapacidad de centros especiales de empleo que pasen de prestar sus servicios en centros especiales de empleo a la empresa ordinaria.
— El incumplimiento de las obligaciones de mantenimiento del alta, o de la situación asimilada al alta con obligación de cotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, previstas en este artículo, determinará la pérdida del derecho a los correspondientes beneficios, con aplicación de lo establecido en el artículo 13.

12.1.1.1.19 *Contrato indefinido para personas procedentes de una empresa de trabajo temporal con contrato formativo (formación en alternancia y formativo para obtención de práctica profesional)*

■ (R. D. L. 1/2023)

• Requisitos de la persona trabajadora

— Persona trabajadora que haya estado contratada por una empresa de trabajo temporal con un contrato formativo (formación en alternancia o formativo para la obtención de práctica profesional) prestando servicios en la empresa y sin solución de continuidad se celebre este contrato.

• Requisitos de la empresa

— No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social.
— No haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación en el trabajo, por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas
— Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.
— Contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación,
— La empresa deberá mantener en empleo a la persona trabajadora contratada al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral.
— A efectos del cumplimiento de las obligaciones de mantenimiento de la situación de alta, o asimilada a la de alta, en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras, o por resolución del período de prueba. Asimismo, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario, por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados en esta norma, o por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas.
— Las 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. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de extinciones producidas.

• Características del contrato

— Los contratos podrán realizarse con carácter indefinido, a tiempo completo, a tiempo parcial o fijo discontinuo.
— Se formalizará por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

• Incentivos

— En el supuesto de que la persona trabajadora haya estado contratada por una empresa de trabajo temporal con un contrato formativo (formación en alternancia o formativo para la obtención de práctica profesional) prestando servicios en la empresa y sin solución de continuidad se celebre este contrato, la empresa tendrá derecho a la bonificación en la cotización establecida en el artículo 24 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, en los términos establecidos en el artículo 10, con las siguientes cuantías:
  • Hombres: 128 euros/mes.

- Mujeres: 147 euros/mes.
- Duración: 3 años.
- Vigencia de la medida: Indefinida.

12.1.1.1.20. *Contrato de servicio del hogar familiar*

(R. D. 1620/2011) • (R. D. L. 16/2022) • (R. D. L. 1/2023)

• Definición

— Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar a la que conciertan el titular del mismo, como persona empleadora y persona empleada que dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

• Características del contrato

— Los empleadores podrán contratar a las personas trabajadoras directamente o a través de los Servicios Públicos de Empleo o de las Agencias de Colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación.
— La forma del contrato de trabajo se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
— El contrato se podrá celebrar:
  - De palabra.
  - Por escrito.
— Salvo prueba en contrario, en defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa.
— Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.
— La persona trabajadora deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.
— Además de los extremos a que se refiere el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, dicha información deberá comprender:

a) Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
b) La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.
c) El régimen de las pernoctas de la persona empleada de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

— De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de las personas empleadoras modelos de contratos de trabajo, así como la información necesaria para el cumplimiento de lo establecido en este artículo.

• Extinción del contrato

1. La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar podrá extinguirse por las causas establecidas en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose la normativa laboral común salvo en lo

que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación.

2. Despido disciplinario, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
3. Sin perjuicio de lo anterior, esta relación laboral de carácter especial podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas, siempre que estén justificadas:

a) Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida.
b) Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescinda de la persona trabajadora del hogar.
c) El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

— La extinción por estas causas se producirá con arreglo a lo dispuesto en este apartado.
— La decisión de extinguir el contrato deberá comunicarse por escrito a la persona empleada del hogar, debiendo constar de modo claro e inequívoco la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral y la causa por la que se adopta dicha decisión.
— Simultáneamente a la comunicación de la extinción, la persona empleadora deberá poner a disposición de la persona trabajadora una indemnización, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.
— En el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, la persona empleadora deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se comunique a la persona trabajadora la decisión de extinción, habrá de ser, como mínimo, de veinte días. En los demás supuestos el preaviso será de siete días.
— Durante el período de preaviso, la persona que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.
— La persona empleadora podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.

4. De incumplirse los requisitos relativos a la forma escrita de la comunicación de extinción o la puesta a disposición de la indemnización a los que se refiere el apartado anterior, se presumirá que la persona empleadora ha optado por la aplicación del régimen extintivo del despido regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

— Esta presunción no resultará aplicable por la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización, sin perjuicio de la obligación de la persona empleadora de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta.

5. La decisión extintiva no podrá llevarse a cabo respecto de la empleada o empleado interno entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.
6. De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de las empleadoras modelos e información para la debida notificación de la extinción del contrato de trabajo a las personas trabajadoras.

• Incentivos

— Las personas que tengan contratada o contraten bajo cualquier modalidad contractual a una persona trabajadora al servicio del hogar y le den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, tendrán derecho a una reducción del 20 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en dicho régimen.

— Asimismo, tendrán derecho a una bonificación del 80 por ciento en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en ese Sistema Especial.
— Las personas empleadoras que diesen de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a una persona trabajadora al servicio del hogar, podrán aplicar, durante toda la situación de alta en dicho régimen, a una bonificación del 45 por 100 o del 30 por 100 en la aportación empresarial a la cotización al sistema especial, siempre que se cumplan ciertos requisitos de patrimonio y/o renta. Esta bonificación entrará en vigor cuando se desarrolle reglamentariamente, el plazo para este desarrollo reglamentario concluye el 1 de abril de 2024.
— (PENDIENTE DE DESARROLLO REGLAMENTARIO).
— La reducción del 20% se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas siempre que los empleados de hogar presten servicios de manera exclusiva y que los ascendientes o el ascendiente, en el caso de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar.
— Estas bonificaciones solo serán aplicables respecto de una única persona empleada de hogar en alta en el Régimen General de la Seguridad Social por cada persona empleadora. Si hubiese más de una persona empleada de hogar en alta en dicho Régimen por cada persona empleadora, la bonificación será aplicable únicamente respecto de aquella que figure en alta en primer lugar.

12.1.2. Contratos de duración determinada

(R. D. 2720/1998) • (R. D. LG. 2/2015, art. 15) • (R. D. L. 32/2021) • (R. D. L. 5/2022)

• Definición

— El contrato de trabajo de duración determinada podrá celebrarse a jornada completa o parcial.
— 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.
— El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.
— 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, de la persona trabajadora, de la jornada o de la duración.
— Adquirirán la condición de fijas las personas contratadas incumpliendo lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de las personas trabajadoras.
— También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.
— Los trabajadores que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de trabajadores fijos.
— Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante

contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.
— 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 de las personas trabajadoras 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. Así como los contratos de trabajo de los pescadores y los contratos incluidos en el ámbito de aplicación del R. D. L. 5/2022, de 22 de marzo, de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad artística.
— 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 las personas trabajadoras. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.
— Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
— Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de las personas trabajadoras 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.

12.1.2.1. Contrato duración determinada por circunstancias de la producción

(R. D. LG. 2/2015, art. 15) • (R. D. L. 32/2021)

• Objeto

— Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el contrato fijo-discontinuo. Entre estas oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

• Características del contrato

— Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

— Cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la 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.
— Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.
— No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

12.1.2.2. Contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo

(R. D. 2720/1998) • (R. D. LG. 2/2015, art. 15) • (R. D. L. 32/2021)

• Objeto

— Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.
— Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
— El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.

• Características del contrato

— Deberá celebrarse a jornada completa excepto en dos supuestos:
  • Cuando la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4 y 5, del Estatuto de las personas trabajadoras, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido

legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada de la persona trabajadora sustituido, así como en los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso por nacimiento de hijo, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento.

— La duración del contrato de sustitución de persona trabajadora será la del tiempo que dure la ausencia de la persona trabajadora 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 identificar a la persona trabajadora sustituida y la causa de la sustitución indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.
— Si el contrato se celebra para cubrir temporalmente un puesto durante el proceso de selección o promoción para su cobertura, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras dicho proceso.
— El contrato de sustitución se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:
  • La reincorporación de la persona trabajadora 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 sustitución 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 la persona trabajadora 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.

12.1.2.2.1. *Incentivos para la sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo*

■ (Ley 45/2002, Disp. Trans. 6.ª) • (R. D. L. 32/2021)

— Rigen las normas generales expuestas en “contrato temporal de sustitución de persona trabajadora” con las siguientes particularidades:

• 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 aquellos 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

— La persona trabajadora desempleada contratada 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.
— La empresa, durante el período de percepción de la prestación o subsidio que se compatibiliza, deberá abonar a la persona trabajadora la diferencia entre la cuantía de la prestación o subsidio por desempleo recibida por la persona trabajadora 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.

12.1.2.2.2. *Incentivos para la sustitución de trabajadores durante los períodos de descanso por nacimiento, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante*

(R. D. 2720/1998) • (L. 39/1999) • (L. O. 3/2007) • (R. D. 295/2009) • (R. D. LG. 2/2015, art. 15) • (R. D. L. 6/2019) • (R.D-L. 1/2023) • (R. D. L. 32/2021)

• Incentivos

— Rigen las normas generales expuestas en «contrato de sustitución» con las siguientes particularidades:
  • Darán derecho a una bonificación en la cotización de 366 euros/mes en el período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación.
  • Las personas trabajadoras por cuenta ajena sustituidas por personas jóvenes desempleadas, menores de 30 años durante el percibo de las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de sustitución.
  • Los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras autónomas, personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas.
  • Asimismo, a la cotización de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos durante los períodos de

descanso por nacimiento y cuidado del o de la menor, ejercicio corresponsable en el cuidado del menor o de la menor, lactante, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de sustitución bonificados, celebrados con personas desempleadas también les será de aplicación una bonificación de 366 euros/mes en las cuotas empresariales de la Seguridad Social correspondiente a todos los conceptos para el caso de los socios encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de personas trabajadoras por cuenta ajena.

- **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 quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
  - Los empleadores que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos incentivados quedarán excluidos por un periodo de doce meses de los incentivos a la contratación. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

12.1.2.2.3. *Incentivos para la sustitución de bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad*

■ (R. D. Legislativo 2/2015) • (R. D. L. 32/2021) • (R. D. L. 1/2023)

— Rigen las normas generales expuestas en “Contrato temporal: Cláusulas específicas interinidad” con las siguientes peculiaridades:
  - Las personas trabajadoras contratadas deben ser personas con discapacidad desempleadas que sustituyan a personas trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período en que persista dicha situación.

- **Incentivos**

— Darán derecho a una bonificación en la cotización de 366 euros/mes en el período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la situación de incapacidad temporal.

12.1.2.2.4. *Incentivos para la sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de violencias sexuales*

■ (L. O. 1/2004) • (R. D. L. 32/2021) • (R. D. L. 1/2023)

— Rigen las normas generales expuestas en “Contrato temporal: Cláusulas específicas sustitución”.

- **Incentivos**

  — Las empresas que formalicen contratos de sustitución para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género o víctimas de violencias sexuales 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, durante 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, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

12.1.2.2.5. *Regulación de los contratos temporales tras la entrada en vigor de la modificación del artículo 15 del Estatuto de las personas trabajadoras efectuada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada*

— A partir del 30 de marzo de 2022 desaparece la posibilidad de celebrar contratos de obra o servicio, eventuales o de interinidad.

- **Contratos celebrados antes del 31 de diciembre de 2021**

  — Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de las personas trabajadoras, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos.
  — Asimismo, los contratos por obra o servicio determinados celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, previstos en normas con rango de ley, vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años y que estén vigentes en la fecha señalada en el párrafo anterior, mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa de aplicación, con el límite máximo de tres años contados a partir de la citada fecha.
  — Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de las personas trabajadoras, respectivamente, celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.
  — Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores cuando se extingan, los contratos a los que se refieren los apartados anteriores, por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por su denuncia.

- **Contratos celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022**

  — Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedi-

dos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.

12.1.2.3. Otros incentivos a la contratación temporal

12.1.2.3.1. *Incentivos y cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción*

(Ley 43/2006) • (Ley 44/2007) • (R.D-L. 1/2023)

- **Requisitos de las personas trabajadoras**

— Personas trabajadoras desempleadas en situación de exclusión social. La exclusión social será acreditada por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

a) Personas perceptoras de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:
   — Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
   — Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.

e) Personas internas de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de personas penadas que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidas a penas de trabajo en beneficio de la comunidad, así como liberados condicionales y ex reclusos.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002 reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y las personas ex internas.

g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por la Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

— La persona trabajadora no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2.0 grado inclusive, con el empresario o de quienes

ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. La persona trabajadora no debe haber estado vinculada a la empresa en, grupo de empresas o entidad los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
— 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. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

• Características del contrato

— El contrato de trabajo entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social podrá celebrarse por duración determinada, ajustándose a las modalidades de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables, sin perjuicio de la duración temporal que necesariamente tenga el itinerario de inserción sociolaboral. Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial, debiendo en este caso ser la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada del trabajador a tiempo completo comparable.
— Se formalizarán por escrito, así como sus prórrogas y variaciones, en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal.
— El contrato necesariamente incorporará en el correspondiente anexo la expresión de las obligaciones que las partes asumen en el desarrollo del itinerario personal de inserción y las medidas concretas a poner en práctica.
— A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a que el empresario la persona empresaria le entregue un certificado en el que conste la duración de los servicios prestados, puestos de trabajo desempeñados, principales tareas de cada uno de ellos así como la adaptación a los mismos.

• Requisitos de la empresa

— Ser sociedad mercantil o sociedad cooperativa calificada como empresa de inserción, que realice una actividad económica cuyo objeto social sea la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social. Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, es decir, entidades sin ánimo de lucro, asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas desfavorecidas, que promuevan la constitución de empresas de inserción. Esta participación será al menos de un 51% del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de sociedades cooperativas y sociedades laborales dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a los socios colaboradores o asociados.
— Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma. Mantener en cómputo anual, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, de al menos el 30% durante los primeros tres años de actividad y de al menos el 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser inferior a dos.
— No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social. Aplicar, al menos, el 80% de los excedentes disponibles a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.
— Presentar anualmente un Balance Social que incluya memoria económica

— y social, grado de inserción en el mercado laboral ordinario y composición de la plantilla, información sobre las tareas de inserción realizadas y previsiones para el próximo ejercicio.
— Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos, derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.
— Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
— No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 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 declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo del programa de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

• Incentivos

— Cada contrato temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 70,83 euros/mes durante toda la vigencia del contrato.
— Cuando el contrato se formalice con personas menores de 30 años o menores de 35 años si tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, dará derecho a una bonificación de 147 euros/mes, durante toda la vigencia del contrato.

• Otras características

— Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
— En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
— No se concederán los Incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

12.1.2.3.2. *Incentivos y cláusulas específicas del contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores en situación de exclusión social en empresas de inserción*

■ (Ley 43/2006) • (Ley 44/2007, art. 15) • (R. D-L. 1 /2023)

• Requisitos de las personas trabajadoras

Personas trabajadoras desempleadas inscritas en la oficina de empleo y que se encuentren en situación de exclusión social.

Estas situaciones son:

a) Personas perceptoras de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:

- Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
- Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
e) Personas internas de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de personas penadas que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidas a penas de trabajo en beneficio de la comunidad, así como liberados condicionales y ex reclusos.
f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002 reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y las personas ex internas.
g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por la Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

— La persona trabajadora no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2.0 grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No podrán ser contratadas las personas trabajadoras que en los dos años inmediatamente anteriores hubieran prestado servicios, en la misma o distinta empresa de inserción, mediante un contrato de trabajo, incluida esta misma modalidad, salvo que, en el supuesto de fracaso de un proceso previo de inserción o en el de recaída en situación de exclusión, se considere lo contrario por el Servicio Público competente a la vista de las circunstancias personales del trabajador.
— Quedan excluidas las personas trabajadoras 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.

• Requisitos de la empresa

— No podrán contratar temporalmente personas en situación de exclusión social las empresas que, en los 12 meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declara do 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.

• Características del contrato

El contrato se realizará:
— Por escrito, en modelo oficial facilitado por el Servicio Público de Empleo Estatal.

— El contrato podrá concentrarse por un período mínimo de doce meses y máximo de tres años. No obstante, podrá celebrarse por una duración menor si, dentro del itinerario de inserción previamente pactado, así se aconseja por los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del proceso de inserción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser inferior a seis meses.
— Si se concierta por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogar se hasta alcanzar esa duración máxima, siendo la duración mínima de cada programa al menos igual a la duración inicial del contrato.
— Prórrogas no inferiores a 12 meses.
— El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial.

- **Incentivos**

— Cada contrato temporal de fomento de empleo dará derecho a una bonificación a las cuotas de la Seguridad Social de 70,83 euros/mes durante toda la vigencia del contrato.
— En el caso de contratos de trabajo suscritos con personas menores de 30 años o menores de 35 años, dará derecho a una bonificación de 137,50 147 euros/mes durante toda la vigencia del contrato o durante tres años en caso de contratación indefinida.

- **Otras características**

— A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

12.1.2.3.3. *Incentivos y cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo*

(Ley 45/2002, Disp. Trans. 5.ª) • (Ley 43/2006) • (R. D. LG. 8/2015)

- **Requisitos de las personas trabajadoras**

— Personas trabajadoras desempleadas mayores de cincuenta y dos años, inscritos en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarias 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 las personas trabajadoras eventuales incluidas en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
— La aplicación de esta medida será voluntaria.
— La persona trabajadora no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con la empresa 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 la persona desempleada beneficiaria del subsidio por desempleo haya trabajado en los últimos doce meses, salvo en el caso de contratos con personas trabajadoras eventuales incluidas 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 personas trabajadoras eventuales incluidas 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 las personas beneficiarias del subsidio y las empresas que los contraten son las siguientes:
1) Abono mensual a las personas trabajadoras 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.
2) Abono a la persona trabajadora en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga a la persona beneficiaria a cambiar de lugar habitual de residencia.

El abono mensual a que se refiere el apartado 1 anterior lo percibirá la persona trabajadora 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 2 anterior equivalente a seis meses de abono del subsidio en el régimen de compatibilidad señalado.

La empresa, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde a la persona trabajadora, completando la cuantía del subsidio recibido por la persona trabajadora 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 las personas trabajadores eventuales incluidas en el Régimen Especial Agrario, la empresa será responsable de la cotización por jornadas reales al REASS por las contingencias que correspondan.

12.1.2.3.4. *Cláusulas específicas del contrato vinculado a programas de activación para el empleo*

■ (Ley 3/2023)

Las Administraciones públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro podrán realizar contratos vinculados a programas de políticas activas de empleo previstos en la ley de Empleo con las personas participantes en dichos programas.

La duración de estos contratos no podrá exceder de doce meses y, en el caso de la contratación realizada por Administraciones públicas, los procesos de selección deberán observar los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Excepcionalmente, y con efectos hasta 31 de diciembre de 2024, se podrán realizar estos contratos con el personal técnico necesario para la ejecución de los programas citados en el apartado anterior.

12.1.2.3.5. *Incentivos y cláusulas específicas del contrato temporal de personas con discapacidad*

(Ley 43/2006, art. 2.2 y Disp. Adic. 1.ª) • (Ley 27/2014) • (R. D. 818/2021) • (R.D-L. 1/2023)

• Requisitos de las personas trabajadoras

— Ser persona trabajadora 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.
— Personas desempleadas inscritos en la oficina de empleo.
— La persona trabajadora 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 las personas 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 subvenciones al ser competencia autonómica, la exigencia del cumplimiento del requisito depende de cada Comunidad Autónoma, según el Real Decreto 818/2021.

• Incentivos

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

  • Personas trabajadoras con discapacidad sin especiales dificultades para su inserción laboral:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	3.500 euros/año	4.100 euros/año
Mayores de 45 años	4.100 euros/año	4.700 euros/año

- Personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.100 euros/año	4.700 euros/año
Mayores de 45 años	4.700 euros/año	5.300 euros/año

— Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de personas trabajadoras con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 por ciento e inferior al 65 por 100, contratados por el contribuyente experimentado durante el periodo impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del periodo inmediatamente anterior.
— Deducción de la cuota íntegra la cantidad de 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de personas trabajadoras con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por 100, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.
— En el caso de que la contratación se realice a jornada parcial las cuantías de bonificación se reducirán proporcionalmente en función de la jornada establecida en el contrato.

- **Otras características**

— A la terminación del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización de doce días de salario por año de servicio.
— Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, por la transformación del contrato temporal en indefinido.

12.1.2.3.6. *Otros incentivos a la contratación temporal de fomento del empleo de personas con discapacidad*

12.1.2.3.6.1. Subvención para la adaptación de puestos de trabajo

■ (R. D. 818/2021)

— La subvención por adaptación de puestos de trabajo estará destinada a financiar las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como la dotación de medios de protección personal para evitar riesgos laborales a las personas trabajadoras con discapacidad contratadas y/o y eliminación de barreras arquitectónicas u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo.
— La cuantía de referencia de la citada subvención será de 1.800 euros por persona trabajadora contratada durante el período mínimo que establezca cada servicio público de empleo, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.

(R. D. 1368/1985) • (R. D. 2273/1985) • (O. M. 16-X-1998) • (L. 43/2006) • (R. D. LG. 1/2013) • (R. D. 818/2021) • (R. D-L. 1/2023)

• Requisitos de las personas trabajadoras

— Las personas trabajadoras que, prestando sus servicios laborales por cuenta y dentro de la organización de los Centros Especiales de Empleo definidos en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social:
  - Tengan reconocida una discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100 y, como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje.
  - O sean pensionistas de las Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado total, absoluta o gran invalidez.
  - O sean pensionistas de Clases Pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
  - La disminución de la capacidad de trabajo se apreciará poniéndose esta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional.
  - La determinación del grado de discapacidad se llevará a cabo por los Equipos multiprofesionales en resolución motivada, aplicándose los baremos establecidos en la correspondiente norma reglamentaria.

• Característica del contrato

— Los contratos que concierten los Centros Especiales de Empleo podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo de duración determinada previstas en el Estatuto de las personas trabajadoras y en sus normas de desarrollo, con excepción del contrato de trabajo a distancia.

— El contrato para la formación en alternancia se ajustará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de las personas trabajadoras y en sus normas de desarrollo, con las peculiaridades siguientes:
  - La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del equipo multiprofesional cuando, debido al grado de discapacidad y demás circunstancias personales y profesionales de la persona trabajadora, este no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pudiera exceder de cuatro años.
  - El Plan de formación deberá ser informado favorablemente por el Equipo multiprofesional.
  - El tiempo global correspondiente a la enseñanza podrá alcanzar hasta el límite máximo de dos tercios.
    No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la enseñanza cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad psíquica cuyo grado de minusvalía no le permita desarrollar aquella.
  - Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa podrá designar a una persona trabajadora al objeto de que se realice la supervisión y seguimiento del trabajador con discapacidad a lo largo del proceso formativo.

- Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficiosa.

— Podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada con arreglo a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de las personas trabajadoras.
— Con el fin de facilitar la adaptación profesional de la persona trabajadora con discapacidad para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos podrá pactarse un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba y cuya duración no podrá exceder de seis meses.
— La necesidad de que la persona trabajadora con discapacidad pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de este serán determinadas por el Equipo multiprofesional.
— En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del título I del Estatuto de las personas trabajadoras, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:
  - En ningún caso se podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.
  - Se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
  - La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

• Requisitos de la empresa

— Son empresas promovidas principalmente por asociaciones de personas con discapacidad y/o sus familiares, sin perjuicio de que cualquier persona física o jurídica pueda constituir uno.
— El objetivo principal de estos centros es la integración laboral y por tanto social de personas con discapacidad.
— Para obtener la calificación de Centro Especial de Empleo, las empresas deben contar en su plantilla con un mínimo del 70% de personas trabajadoras con discapacidad y solicitar la correspondiente calificación a la administración competente.
— Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a las personas trabajadoras con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de estos en el mercado ordinario de trabajo.
— Pueden ser creados por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos. Por Entidades, por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios.
— Pueden tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro.
— Es indispensable la calificación e inscripción en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autonómicas.
— La gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.

• Incentivos

Las ayudas que pueden recibir consisten en:

1. Subvenciones recogidas en el R.D. 818/2021 de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.
2. Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.
   Los Centros Especiales de Empleo podrán recibir asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo, pudiendo ser concedida a instancia de parte o de oficio cuando el estudio del expediente así lo demande.
3. Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (R.D. 469/2006, de 21 de abril).
   Se entiende por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

• Otras características

— El trabajo que realice la persona trabajadora con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales de la persona trabajadora, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.
— Con el fin de garantizar que el trabajo se adecue en todo momento a las características personales y profesionales de la persona trabajadora con discapacidad y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos Multiprofesionales les someterán a revisión, al menos con una periodicidad de dos años. Si como consecuencia de la revisión los Equipos Multiprofesionales observaran que el trabajo que realiza la persona trabajadora supone un grave riesgo para su salud, deberán declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso la persona trabajadora a ocupar otro puesto adecuado a sus características dentro del propio Centro y de no ser ello posible cesarán en la prestación de servicios, en las condiciones previstas en el artículo 16.
— En el supuesto de que el riesgo quedase constatado con anterioridad a la revisión periódica del Equipo Multiprofesional, se procederá de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente al Equipo Multiprofesional.

12.1.2.3.7. *Cláusulas específicas del contrato temporal de servicio del hogar familiar*

(R. D. 1620/2011) • (R. D. L. 16/2022) • (R. D. L. 1/2023)

• Definición

— Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar a la que conciertan el titular del mismo, como empleador y la persona empleada que dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

• Características del contrato

— Los empleadores podrán contratar a las personas trabajadoras directamente o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de

colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación.

— La forma del contrato de trabajo se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
— El contrato se podrá celebrar:
  • De palabra.
  • Por escrito.
— Salvo prueba en contrario, en defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa.
— Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.
— La persona trabajadora deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.
— Además de los extremos a que se refiere el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, dicha información deberá comprender:
  a) Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
  b) La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.
  c) El régimen de las pernoctas de la persona empleada de hogar en el domicilio familiar, en su caso.
— De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de las personas empleadoras modelos de contratos de trabajo, así como la información necesaria para el cumplimiento de lo establecido en este artículo.

• Extinción del contrato

1. La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar podrá extinguirse por las causas establecidas en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose la normativa laboral común salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación.
2. Despido disciplinario, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
3. Sin perjuicio de lo anterior, esta relación laboral de carácter especial podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas, siempre que estén justificadas:
   a) Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida.
   b) Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescinda de la persona trabajadora del hogar.
   c) El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

   La extinción por estas causas se producirá con arreglo a lo dispuesto en este apartado.

   La decisión de extinguir el contrato deberá comunicarse por escrito a la persona empleada del hogar, debiendo constar de modo claro e inequívoco la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral y la causa por la que se adopta dicha decisión.

   Simultáneamente a la comunicación de la extinción, la persona empleadora deberá poner a disposición de la persona trabajadora una indemnización, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

En el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, la persona empleadora deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se comunique a la persona trabajadora la decisión de extinción, habrá de ser, como mínimo, de veinte días. En los demás supuestos el preaviso será de siete días.
Durante el período de preaviso, la persona que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.
La persona empleadora podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.

4. De incumplirse los requisitos relativos a la forma escrita de la comunicación de extinción o la puesta a disposición de la indemnización a los que se refiere el apartado anterior, se presumirá que la persona empleadora ha optado por la aplicación del régimen extintivo del despido regulado en el Estatuto de los Trabajadores.
   Esta presunción no resultará aplicable por la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización, sin perjuicio de la obligación de la persona empleadora de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta.
5. La decisión extintiva no podrá llevarse a cabo respecto de la empleada o empleado interno entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.
6. De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de las empleadoras modelos e información para la debida notificación de la extinción del contrato de trabajo a las personas trabajadoras.

• Incentivos

— Las personas que tengan contratada o contraten bajo cualquier modalidad contractual a una persona trabajadora al servicio del hogar y le den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, tendrán derecho a una reducción del 20 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en dicho régimen.
— Asimismo, tendrán derecho a una bonificación del 80 por ciento en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en ese Sistema Especial.
— Las personas empleadoras que diesen de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a una persona trabajadora al servicio del hogar, podrán aplicar, durante toda la situación de alta en dicho régimen, a una bonificación del 45 por 100 o del 30 por 100 en la aportación empresarial a la cotización al sistema especial, siempre que se cumplan ciertos requisitos de patrimonio y/o renta. Esta bonificación entrará en vigor cuando se desarrolle Reglamentariamente. Pendiente de desarrollo reglamentario.
— La reducción del 20% se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas siempre que los empleados de hogar presten servicios de manera exclusiva y que los ascendientes o el ascendiente, en el caso de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar.
— Estas bonificaciones solo serán aplicables respecto de una única persona empleada de hogar en alta en el Régimen General de la Seguridad Social por cada persona empleadora. Si hubiese más de una persona empleada de hogar en alta en dicho Régimen por cada persona empleadora, la bonificación será aplicable únicamente respecto de aquella que figure en alta en primer lugar.

12.1.3. Contrato formativo

(R. D. 1529/2012) • (Ley 11/2013, Disp. Final 5.ª) • (O. ESS/2518/2013) • (R. D. LG. 2/2015) • (R. D. L. 32/2021) • (R. D. L. 1/2023)

El contrato formativo tiene por objeto la **formación en alternancia** con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una **práctica profesional** adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

Por tanto, dependiendo del objeto, existen dos modalidades de contrato formativo, con características y régimen jurídico diferentes, sin perjuicio de una serie de normas comunes aplicables a todos los contratos formativos, las cuales se hallan reguladas en el apartado 4 del artículo 11 del Estatuto de las personas trabajadoras.

12.1.3.1 El contrato de formación en alternancia

(R. D. 1529/2012) • (R. D. L. 32/2021) • (R. D. L. 1/2023)

• Definición

— El contrato de formación en alternancia tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

• Formalización

— La formalización del contrato y los anexos relativos a los acuerdos para la actividad formativa deberán formalizarse por escrito en el modelo oficial.
— El contenido del contrato y sus anexos se comunicará al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación o finalización, así como sus prórrogas.
— Cuando se formalice el contrato con un trabajador con discapacidad el contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.
— La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes y programas individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

• Requisitos de las personas trabajadoras

— Se podrá celebrar este contrato con personas carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
— El contrato podrá ser concertado con personas entre 16 y 30 años en el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

— El límite de treinta años no será de aplicación en el supuesto de contratos de formación en alternancia en el marco de estudios universitarios, de formación profesional y certificados de profesionalidad de nivel 3.
— Tampoco será de aplicación el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

• Características del contrato

— La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
— Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.
— La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
— En el caso de suscribirse el contrato con personas con discapacidad, el límite de la duración máxima podrá ampliarse en un año de acuerdo con las previsiones específicas incluidas en el plan formativo y en el convenio de colaboración.
— Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.
— No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto. La empresa podrá previamente a estos efectos solicitar por escrito al Servicio Público de Empleo información sobre las posibles contrataciones en esta modalidad de contrato para la formación que el trabajador haya tenido en otras empresas.
— La jornada de los contratos de formación en alternancia será la suma del tiempo de trabajo efectivo en la empresa y del tiempo de formación teórica. Sin perjuicio de que dicha suma pueda resultar inferior a la duración máxima de la jornada ordinaria, estos contratos se entenderán asimilados a contratos a tiempo completo. En todo caso, el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
— En los supuestos en que la jornada diaria de trabajo incluya tanto tiempo de trabajo efectivo como actividad formativa, los desplazamientos nece-

sarios para asistir al centro de formación computarán como tiempo de trabajo efectivo no retribuido.
— Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.
— Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.
— No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
— No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
— La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

• Actividad formativa

(R. D. 1529/2012, art. 16 y sgtes.) • (O. ESS/2518/2013) • (O. ESS/41/2015)

— La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un pro grama de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
— La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.
— Previamente a la formalización del contrato para la formación y el aprendizaje, la empresa deberá verificar que, para el trabajo efectivo a realizar por la persona trabajadora, existe una actividad formativa relacionada con el mismo que se corresponde con un título de formación profesional o con un certificado de profesionalidad.
— Corresponde a los Servicios Públicos de Empleo, en colaboración con las Administraciones educativas, informar y orientar a las empresas y personas trabajadoras de las posibilidades de contratación y de formación, así como orientarles para facilitar un adecuado ajuste entre las características del puesto de trabajo ofertado por la empresa y los centros de formación disponibles para impartir la formación inherente al contrato, facilitando información que ayude a relacionar dicho puesto de trabajo y la plaza de formación vinculada al mismo.
— Asimismo, los Servicios Públicos de Empleo, en colaboración con las Administraciones educativas, en sus respectivos ámbitos de competencias, coordinarán la información sobre los puestos de trabajo ofertados por las empresas, los centros de formación disponibles, las posibilidades de for-

mación en todo el territorio nacional y la igualdad en el acceso a la información.
— La actividad formativa será autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo competente de la Comunidad Autónoma. Si en el plazo de un mes no hay resolución, se entiende estimada la solicitud por silencio administrativo.
— La autorización de inicio de actividad, modificaciones del Acuerdo y finalización de la formación, se comunicará a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, al Servicio Público de Empleo Estatal, si se trata del régimen transitorio, directamente por la empresa o por el centro de formación que suscriba el acuerdo de actividad formativa. La Comunidad Autónoma competente podrá optar por que todos estos trámites se realicen a través del Registro Electrónico del Servicio Público de Empleo Estatal.
— La formación se impartirá en los centros acreditados por la normativa actual de formación profesional, o bien en las propias empresas cuando dispongan de las instalaciones y el personal adecuados y estén debidamente autorizadas y/o acreditadas.
— Para la acreditación de la formación, se solicitará a la Administración Pública competente la expedición del certificado de profesionalidad, el título de formación profesional, la certificación académica o la acreditación parcial acumulable, en su caso.

• Contenido de la actividad formativa

— Esta formación será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional o certificado de profesionalidad, o una certificación académica o acreditación parcial acumulable.
— Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.
— Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
— La programación de la misma habrá de adecuarse a los reales decretos que regulan los certificados de profesionalidad o los ciclos formativos de los títulos.
— La actividad formativa estará relacionada con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora, la cual deberá reunir los requisitos de acceso establecidos en la correspondiente normativa para cursar las enseñanzas de dicha actividad formativa.

• Acuerdo para la actividad formativa

(R. D. 1529/2012, art. 21) • (O. ESS/2518/2013, art. 6)

Suscrito simultáneamente por la empresa con el centro de formación acreditado u órgano de la Administración educativa o laboral que vaya a impartir la formación del contrato, y con la persona trabajadora. Deberá contener, al menos:
— Identificación de los representantes de la empresa, centro de formación y persona trabajadora.
— Identificación de las personas que vayan a ejercer la tutoría de la empresa y del centro de formación.
— Título de formación profesional, o certificado de profesionalidad, certificación parcial acumulable o certificación académica objeto del contrato y detalle de la formación complementaria, en su caso.

— Modalidad de impartición de la formación: presencial, teleformación o mixta, en el ámbito de la formación en el trabajo, y en régimen presencial o a distancia, en el ámbito educativo, de acuerdo con la normativa reguladora de los certificados profesionalidad o de los títulos de formación profesional, indicándose en el acuerdo del contrato qué parte se desarrollará en la empresa y en el centro de formación, el profesorado, así como la forma y criterios de evaluación.
— Contenidos del programa de formación calendario, jornada, programación y horario de la actividad laboral y de la de formación, su distribución temporal o concentración con respecto a la actividad laboral.
— Duración de la formación, que será al menos la necesaria para la obtención del título de formación profesional, certificado de profesionalidad o de certificación académica o acreditación parcial acumulable.
— Criterios para la conciliación de las vacaciones en la empresa y periodo no lectivo en el centro de formación.
— Si la formación se realiza en la propia empresa de acuerdo con el artículo 18.4 del Real Decreto 1529/2012, el contenido será acorde con este supuesto y se firmará por la empresa y la persona trabajadora.

• Costes de la formación y su financiación

— Mediante bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social. Serán de aplicación los artículos 8, 9, 10 y 11 de la Orden del ESS/2518/2013, modificada por la Orden ESS/41/2015.
— Los costes financiables de la formación se calcularán según los módulos:
  • Modalidad presencial: Costes hora/ participante serán de 8 euros.
  • Modalidad a distancia/teleformación: Costes hora/alumno será de 5 euros.
— Cuantía máxima de la bonificación que podrá aplicarse la empresa será la correspondiente a un número de horas equivalente al 25 % de la jornada durante el primer año y al 15 % de la misma durante el segundo y tercer año.
— Cuando el contrato para la formación y el aprendizaje se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil la cuantía máxima de bonificaciones que podrá aplicarse la empresa para la finalización de los costes de formación será la que resulte de multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al 50 por ciento de la jornada durante el primer año del contrato, y del 25 por ciento de la jornada el segundo y tercer año.
— El pago a los centros de formación acreditados o autorizados, de titularidad privada, la empresa abonará mensualmente al centro el coste de la formación, pudiéndose aplicar por ello las correspondientes bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, según artículo 10 de la Orden ESS 2518/2013.
— El centro emitirá a la empresa factura mensualmente especificando: nombre del centro, representante del mismo, datos de los participantes, formación realizada, número de horas de formación del mes liquidado y fecha de la factura.
— El centro de formación, o la empresa en su caso, comunicarán al Servicio Público de Empleo Estatal, mediante el Registro Electrónico, todos los datos anteriores, periódicamente según se va facturando, o dentro del mes siguiente a la terminación del ejercicio presupuestario.
— La formación complementaria será financiable a través del presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, con arreglo al apartado 2 del artículo 4 de la Orden ESS/2518/2013.

• Incentivos

• El contrato de formación en alternancia dará derecho, durante su vigencia, incluidas sus prórrogas, en los términos establecidos en el

artículo 10, a una bonificación de 91 euros/mes. Asimismo, el citado contrato dará derecho a una bonificación de 28 euros/mes en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta.

- Estas bonificaciones no serán de aplicación en los contratos de formación en alternancia cuando se suscriban en el marco de programas públicos mixtos de empleo-formación.La actividad formativa en el ámbito laboral, vinculada al contrato de formación en alternancia, cuando, en los términos que se determine reglamentariamente, sea desarrollada en el ámbito de la empresa dará derecho a bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social para la financiación de los costes de la formación recibida por la persona trabajadora contratada, en la cuantía máxima que resulte de multiplicar el módulo económico establecido reglamentariamente por un número de horas equivalente al 35 por ciento de la jornada durante el primer año del contrato, y el 15 por ciento de la jornada el segundo.
- Cuando el contrato de formación en alternancia se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, la cuantía máxima de las bonificaciones que podrá aplicarse la empresa para la financiación de los costes de formación será la que resulte de multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al 50 por ciento de la jornada durante el primer año del contrato, y del 25 por ciento de la jornada el segundo.
- Todas las empresas que realicen contratos de formación en alternancia se podrán aplicar una bonificación por costes derivados de tutorización de las personas trabajadoras con una cuantía máxima de 1,5 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno o alumna. En el supuesto de empresas de menos de cinco personas trabajadoras la bonificación adicional tendrá una cuantía máxima de 2 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno o alumna. Tales bonificaciones por costes de tutorización se aplicarán sobre la cuota empresarial de Formación Profesional y se financiarán con cargo a la cuota de formación profesional.

• Conversión

La transformación en indefinidos de contratos formativos a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 128 euros/mes durante tres años. En el caso de mujeres, dicha bonificación será de 147 euros/mes.

En el supuesto de personas trabajadoras con contrato formativo y puestas a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho, en los términos señalados en el párrafo anterior, a idénticas bonificaciones cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichas personas trabajadoras un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

• Otras características

— La acción protectora de la Seguridad Social de la persona trabajadora **de formación en alternancia** comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

— Se considera prorrogado tácitamente, salvo prueba en contrario, como contrato ordinario por tiempo indefinido, si cumplido el término máximo del contrato se continuase prestando servicio en la empresa.

12.1.3.1.1. *Incentivos y cláusulas específicas del contrato de formación en alternancia celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT)*

(R. D. 1529/2012) • (Ley 11/2013) • (R. D. L. 16/2013) • (R. D. LG. 2/2015, art. 11) • (R. D. L. 32/2021) • (R. D. L. 1/2023)

— Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la forma ción en alternancia con las personas trabajadoras contratadas para ser puestas a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del citado contrato. Estas empresas de trabajo temporal deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecida en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.
— La ETT será la responsable de los aspectos formativos del contrato.
— La empresa usuaria deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, designando la persona responsable de la misma en el contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria.

- **Incentivos**

— En el supuesto de personas trabajadoras contratadas para la formación en alternancia y puestas a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho, en los términos establecidos en el artículo 10, a una bonificación de 128 euros/mes durante tres años. En el caso de mujeres dicha bonificación será de 147 euros/mes, cuando sin solución de continuidad concierten con dichas personas trabajadoras un contrato de trabajo por tiempo.

12.1.3.1.2. Incentivos y cláusulas específicas del contrato de formación en alternancia en programas de empleo y formación

(Ley 3/2012) • (R. D. 1529/2012) • (R. D. L. 16/2013) • (O. ESS/2518/2013) • (R. D. LG. 3/2015) • (R. D. L. 28/2018) • (R. D. L. 6/2019) • (R. D. L. 32/2021) • (R. D. L. 32/2021)

— La acción protectora de la Seguridad Social en los contratos para la formación en alternancia suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, comprenderá las mismas contingencias, situaciones protegibles y prestaciones que para el resto de trabajadores contratados bajo esta modalidad, tal y como establecen el artículo 11.2.h) del estatuto de los Trabajadores incluyendo a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, la cobertura de la contingencia de desempleo, tal y como se establece en su disposición transitoria quinta. En resumen tendrán las siguientes particularidades:
  - No es de aplicación el límite máximo de edad de estos contratos, tampoco los tiempos de duración mínima y máxima en los mismos, ni tampoco en cuanto al límite y duración de las prórrogas.
  - No interrumpirán el cómputo de duración total del contrato las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad.
  - No será necesario cumplimentar del Anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa, ni obtener la autorización de inicio de la misma, por estar implícita en la aprobación del proyecto.

12.1.3.1.3. Incentivos y cláusulas específicas del contrato de formación en alternancia celebrado con personas con discapacidad

■ (R. D. 1451/1983) • (R. D. 1529/2012) • (Ley 11/2013) • (R. D. L. 16/2013) • (O. ESS/2518/2013) • (R. D. LG. 2/2015, art. 11 y Disp. Adic. 20.ª) • (R. D. L. 32/2021) • (R. D. L. 1/2023)

— Contratos celebrados con personas con discapacidad igual o superior al 33% y otras situaciones asimiladas, tendrán las siguientes particularidades:
  • Si existe discapacidad intelectual, podrá realizarse hasta un 25% del tiempo de trabajo a rehabilitación, habilitación o para ajuste personal o social.
  • La oferta formativa podrá flexibilizarse, así como facilitación de la accesibilidad a los centros de formación, si fuera necesario, de acuerdo con la Normativa específica.

• Incentivos

— Las empresas que celebren contratos de formación en alternancia con personas trabajadoras con discapacidad tendrán derecho durante la duración del contrato a tiempo completo o parcial a una bonificación del cincuenta por ciento en las cuotas empresariales de la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación en alternancia.
— Las conversiones en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (Artículo 2.2).

12.1.3.1.3.1 Cláusulas específicas del contrato temporal para la formación en alternancia celebrado con personas con capacidad intelectual límite

■ (R. D. L. 32/2021) • (R. D. L. 1/2023)

— Contratos celebrados con personas con capacidad intelectual limite, se entiende por tales aquellas personas inscritas en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados que acrediten oficialmente, según los baremos vigentes de valoración de la situación de discapacidad, al menos un 20% de discapacidad intelectual y no alcancen el 33%.
— Tendrán las siguientes particularidades:
  • La duración máxima del contrato podrá ampliarse, previo informe favorable del Servicio Público de Empleo competente, que a estos efectos podrá recabar informe de los equipos técnicos de valoración y orientación de la discapacidad competentes, cuando, debido al tipo y grado de discapacidad y demás circunstancias individuales y profesionales del trabajador, así como las características del proceso formativo a realizar, el trabajador no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años.
  • Las personas con capacidad intelectual límite podrán realizar en el puesto de trabajo o en procesos formativos presenciales la formación de módulos formativos que no sean a distancia.

• Incentivos

— Cuando la contratación se celebre con un trabajador desempleado, inscrito como demandante de empleo:
— El contrato de formación en alternancia dará derecho, durante su vigencia, incluidas sus prórrogas, en los términos establecidos en el artículo 10, a una

bonificación de 91 euros/mes. Asimismo, el citado contrato dará derecho a una bonificación de 28 euros/mes en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta.

• Conversión en indefinidos

— La transformación en indefinidos de contratos formativos a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 128 euros/mes durante tres años. En el caso de mujeres, dicha bonificación será de 147 euros/mes.

12.1.3.2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

(R. D. 488/1998) • (Ley 3/2012) • (R. D. L. 16/2013) • (R. D. LG. 2/2015, art. 11) • (R. D. L. 28/2018) • (R. D. L. 6/2019) • (R. D. L. 32/2021) • (R. D. L. 1/2023)

• Definición

De acuerdo con lo previsto en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato tendrá por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato, mediante la adquisición de las habilidades y capacidades necesarias para el desarrollo de la actividad laboral correspondiente al título obtenido por la persona trabajadora con carácter previo.

• Cláusulas específicas

— Los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional pueden ser beneficiarios/as de incentivos a la contratación. Cuando el contrato se concierte con personas trabajadoras con discapacidad que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, se tendrá derecho a una reducción del 50 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente a la persona trabajadora contratada durante la vigencia del contrato.

• 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 las personas trabajadoras. 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 personas trabajadoras 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/as empresarios/as habrán de notificar a la representación legal de las personas trabajadoras 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.
— Cuando se formalice el contrato con una persona trabajadora con discapacidad el contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.
— En el supuesto de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras

— Que estén en posesión de título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad.
— El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
— En el caso de personas que hayan realizado sus estudios en el extranjero, dicho cómputo se efectuará desde la fecha del reconocimiento u homologación del título en España, cuando tal requisito sea exigible para el ejercicio profesional.
— No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
— No obstante, las empresas podrán concertar contratos para la obtención de la práctica profesional con personas que hubieran ocupado el mismo puesto de trabajo mediante un contrato formativo previo, siempre y cuando no se haya alcanzado el máximo previsto en el siguiente artículo, en cuyo caso podrá concertarse por el periodo restante hasta alcanzar dicho máximo.
— Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos, en virtud de la misma titulación o certificado profesional.
— A estos efectos, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratada por primera vez mediante un contrato para la obtención de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

• Características del contrato

— Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación de la persona trabajadora, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
— El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
— 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.
— Cuando se formalice el contrato con una persona trabajadora discapacitada el contrato se formalizará, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.
— En el supuesto de las personas trabajadoras 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.

• Otras características

— No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.
— Si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar su prórroga, salvo disposición en contrario por convenio, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima.
— En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.
— No obstante, las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.
— La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
— Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

• Plan formativo individual y certificación de la práctica realizada

1. El plan formativo individual de cada contrato para la obtención de práctica profesional deberá incorporar, como mínimo, los siguientes contenidos:
   a) Itinerario formativo-laboral, que concrete los contenidos de la actividad laboral en la empresa a lo largo del contrato, hasta alcanzar el total de

funciones o conocimientos necesarios para el desarrollo integral del puesto de trabajo o tareas.
b) Sistemas de evaluación de la actividad laboral desarrollada.
c) Actividades de tutoría a realizar.

— A la finalización del contrato para la obtención de la práctica profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

• Incentivos a las empresas

— En supuesto de trabajadores con discapacidad, las empresas tendrán derecho a una bonificación, durante la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes (Disposición adicional vigésima del 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).

— Las conversiones en contratos indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial a la finalización de su duración inicial o prorrogada, de los contratos para la obtención de práctica profesional y la puesta a disposición de empresas usuarias, cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido tendrán derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 128 euros/mes durante tres años. En el caso de mujeres, dicha bonificación será de 147 euros/mes.

— Las conversiones de los contratos de adquisición de la práctica profesional de trabajadores con discapacidad en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (artículo 2.2).

12.1.3.2.1. *Incentivos del contrato de adquisición de la práctica profesional celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT)*

(Ley 11/2013) • (R. D. L. 16/2013) • (R. D. LG. 2/2015, art. 13) • (R. D. L. 1/2023)

Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de trabajo para la adquisición de la práctica profesional con las personas trabajadoras contratadas para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del citado contrato.

• Incentivos

— En el supuesto de que la persona trabajadora haya estado contratada por una empresa de trabajo temporal con un contrato formativo (formación en alternancia o formativo para la obtención de práctica profesional) prestando servicios en la empresa y sin solución de continuidad se celebre este contrato, la empresa tendrá derecho a la bonificación en la cotización establecida en el artículo 24 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, con las siguientes cuantías:
- Hombres: 128 euros/mes.
- Mujeres: 147 euros/mes.
- Duración: 3 años.
- Vigencia de la medida: Indefinida.

12.1.3.2.2. *Incentivos específicos del contrato de adquisición de la práctica profesional para personas con discapacidad*

(R. D. 1451/1983) • (R. D. 488/1998) • (R. D. 170/2004) • (Ley 43/2006) • (R. D. LG. 2/2015, art. 11 y Disp. Adic. 20) • (R. D. L. 1/2023)

- **Requisitos de las personas trabajadoras**

  — Ser persona trabajadora 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.
  — Que esté en posesión de título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, master profesional o de certificado del sistema de formación profesional de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
  — Que no hayan transcurrido más de cinco años desde la terminación de los estudios.

- **Características del contrato**

  — El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.

- **Incentivos**

  — Las empresas tendrán derecho a una bonificación, durante la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.
  — Las conversiones en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (Artículo 2.2).

12.2. Otras formas de prestación del trabajo asalariado

En este apartado se abordan otras formas de prestación del trabajo asalariado, caracterizadas básicamente por la duración de la jornada contratada, el lugar de ejecución del trabajo o la manera de organizarlo. Estas formas de trabajo afectan a la configuración del contrato y se combinan con las modalidades de contrato de trabajo señaladas en el apartado anterior.

12.2.1. Contrato a tiempo parcial

(R. D. 1131/2002) • (R. D. LG. 2/2015, art. 12) • (R. D. L. 6/2019) • (O. PCM/ 244/2022)

• Definición

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable. Se entenderá por persona trabajadora a tiempo completo comparable a una persona trabajadora a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ninguna persona trabajadora comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

• Características

— Por tiempo indefinido o por duración determinada en aquellos supuestos en los que se prevea tal posibilidad en la correspondiente norma.

• Jornada

— **Distribución de la jornada** La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de las personas trabajadoras a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.
— **Horas extraordinarias** Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de las personas trabajadoras.
— **Horas complementarias** Se podrá pactar la realización de horas complementarias entre la empresa y la persona trabajadora.

• Formalización del contrato

— Se debe formalizar por escrito en el modelo oficial establecido en el que deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como su distribución según lo pactado 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.
— Se deberá comunicar el contenido del contrato, así como de las prórrogas del mismo si las hubiere al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, donde quedará depositado un ejemplar, adjuntando una copia básica del mismo firmada por los representantes legales si los hubiere.
— Asimismo, se debe entregar a los representantes legales una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará en el mismo plazo las prórrogas de dichos contratos, así como de las denuncias de los mismos.

• Otras características

— Los trabajadores contratados a tiempo parcial que no estén percibiendo prestaciones económicas por desempleo podrán suscribir voluntariamente con la Entidad Gestora competente un «Convenio Especial» de la Seguridad Social.
— Es también un contrato a tiempo parcial el celebrado con la persona trabajadora jubilado parcial que reduce su jornada entre un 25 y un 75 por 100 cuando el contrato de relevo se celebre a jornada completa y

duración indefinida, o entre un 25 y un 50 por 100 en otro caso y es compatible con la pensión de jubilación parcial de la Seguridad Social reconocida al trabajador.

— Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.
— Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.
— En el caso de que el contrato a tiempo parcial se celebrase por tiempo determinado o temporal, a la finalización del mismo, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación, salvo si es un contrato formativo o de duración determinada por causa de sustitución.

• Horas complementarias

— La persona trabajadora y el empresario podrán pactar la realización de horas complementarias que se adicionarán a las horas ordinarias estipuladas en el contrato a tiempo parcial solo cuando exista ese pacto el empresario podrá exigir la realización de horas complementarias.

• Formalización del pacto de horas complementarias

— El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial establecido, y recogerá el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.
— El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.
— Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

• Número máximo de horas complementarias

— El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas, ni será inferior al 30 por 100 citado.
— Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con en una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, con cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 por 100, ampliables al 30 por 100 por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas a que se refiere el párrafo anterior.

— La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.
— En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal que define este contrato.

• Distribución y realización de las horas complementarias

— La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que el Convenio establezca un plazo superior, la persona trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de tres días.
— El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos indicados anteriormente. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

• Retribución de las horas complementarias

— Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

• Renuncia de la persona trabajadora al pacto de horas complementarias

— El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
  • La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6.
  • Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
  • Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

• Registro de la jornada de trabajo

— La jornada de las personas trabajadoras 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 empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.
— En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

• Conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa

— Voluntad de la persona trabajadora.
  • El cambio tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. La persona trabajadora no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
— Información a los trabajadores.
  • A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.
— Comunicación de las resoluciones.
  • Las solicitudes de conversión de un contrato a tiempo completo a otro a tiempo parcial o de un contrato de tiempo parcial a tiempo completo deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

• Jubilación parcial

— Es también un contrato a tiempo parcial el celebrado con el trabajador jubilado parcial que reduce su jornada entre un 25 y un 75 por 100. En estos casos, para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se deberá concertar un contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
— La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
— 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.
— La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

12.2.1.1. Contrato de relevo

(R. D. 1132/2002) • (R. D. LG. 2/2015, art. 12) • (R. D. LG. 8/2015) • (R. D. L. 20/2018)

• Requisitos de las personas trabajadoras

— Este tipo de contrato se concierta con una persona trabajadora, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuvie-

se concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir a la persona trabajadora de la empresa que accede a la jubilación parcial. Se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

— El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con una persona trabajadora 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 a la persona trabajadora sustituida 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, la persona trabajadora jubilada 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 de la persona trabajadora relevada.

   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 la persona trabajadora cumpliese 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 a la persona trabajadora sustituida 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, la empresa estará obligada a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

   En el caso de la persona trabajadora jubilada 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 de la persona trabajadora relevada.

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 la persona trabajadora sustituida. El horario de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá completar el de la persona trabajadora o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida. 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.

f) Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado.

g) Si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilacióny no se procediera a su readmisión, la empresa deberá, en los 15 días siguientes, ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo y, de no ser aceptada por éste dicha ampliación, deberá contratar a otro trabaja-

dor en quien concurran las circunstancias a que se refiere el apartado anterior.

h) Las nuevas contrataciones deberán hacerse en la modalidad de contrato de relevo, tanto si se trata de sustituir al relevista como si se trata de sustituir al trabajador que había reducido parcialmente su jornada de trabajo.

i) En caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en los apartados anteriores, el empresario deberá abonar a la Entidad Gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada.

j) Por último, en el caso de contrato de relevo temporal, a la finalización del mismo, 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.

• Incentivos

— Las transformaciones de los contratos temporales de relevo en indefinido pueden dar lugar a bonificación. (Ver: «Conversión de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos bonificados»).

12.2.1.2. Cláusulas específicas del contrato temporal de situación de jubilación parcial

(R. D. LG. 2/2015) • (R. D. LG. 8/2015)

• Definición

Es la situación que da lugar a que se celebre un contrato de trabajo a tiempo parcial con la persona trabajadora 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 la persona trabajadora relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, bajo la modalidad de relevo.

También engloba aquellos supuestos a que se refiere la Disposición transitoria cuarta nº 6 de la Ley General de la Seguridad Social hasta el 31-12-2022.

• Requisitos de las personas trabajadoras

— La persona trabajadora 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—, así en 2013; 61 años y un mes, en 2014: 61 años y 2 meses, etc.

— El acceso estará en función de los períodos cotizados:
  - 33 años de cotizaciones efectivas en general.
  - 25 años, en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%.

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

- **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 a la persona trabajadora 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 una persona trabajadora 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 la persona trabajadora que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a las personas trabajadoras que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo.

12.2.2. Contrato de grupo

■ (R. D. LG. 2/2015)

- **Definición**

  — Es el contrato de trabajo celebrado entre el empresario y el jefe de un grupo de personas trabajadoras considerado en su totalidad, no teniendo la empresa frente a cada uno de los miembros del grupo los derechos y deberes que como tal le competen.

- **Características**

  — El jefe de grupo ostentara la representación de los que lo integran, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.
  — El contrato podrá ser verbal o escrito.
  — La duración puede ser por tiempo indefinido o de duración determinada.
  — El contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de diez días y se comunicará su celebración en el mismo plazo si es verbal.

12.2.3. Trabajo a distancia

■ (R. D. LG. 2/2015) • (Ley 10/2021)

- **Definición**

  — Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
  — El trabajo a distancia será voluntario y requerirá la firma de un acuerdo según lo dispuesto en los artículos 5, 6 y 7 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

• Características del contrato

— El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito, incorporándolo al contrato inicial o puede realizarse posterior mente antes de iniciar el trabajo a distancia. Debe reflejar un contenido mínimo, recogido en el artículo 7 de la Ley 10/2021.
— La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Los acuerdos de trabajo a distancia, así como posibles modificaciones, serán puestos en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras en un plazo no superior a 10 días desde su formalización, que los firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. La entrega de esta información deberá excluir aquellos datos que pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores.
— Posteriormente, las copias de estos documentos se enviarán a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.
— Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de mane ra presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.
— La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
— La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia.

• Derechos de las personas trabajadoras

— Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.
— Las personas que trabajen a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado al acuerdo y en los términos establecidos en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. También se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades téc nicas, especialmente en el caso de teletrabajo.
— La persona trabajadora a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.
— Las personas trabajadoras a distancia tienen derecho al horario flexible en los términos del acuerdo y la negociación colectiva; y a un registro horario adecuado regulado en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

— Asimismo, las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, debiendo la empresa informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.
— Las personas trabajadoras a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.
— Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercer los derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas. A estos efectos, la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeñe tareas en el establecimiento de la empresa.
— Los trabajadores a distancia también tienen derecho a la intimidad, protección de datos y a la desconexión digital.

- **Ámbito de aplicación**

— Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación la Ley 10/2021 serán aquellas en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular.
— Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.
— En los contratos de trabajo celebrados con menores así como en los contratos de formación en alternancia o contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servidos presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica, vinculada a estos últimos.

- **Duración**

— El contrato en el que se incorpore el acuerdo de trabajo a distancia podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada.

12.2.4. Cláusulas específicas en contratos de investigadores

12.2.4.1. Cláusulas específicas de la contratación temporal de acceso de personal investigador doctor

■ (Ley 14/2011)

- **Requisitos de las personas trabajadoras**

— Estar en posesión del título de Doctor o Doctora.

• Requisitos de la empresa

— Podrán celebrar estos contratos los Organismos Públicos de Investigación de las Administraciones Públicas, las Universidades públicas cuando sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i, Universidades privadas y de la Iglesia Católica cuando perciban fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador, Entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actividades I+D tecnológico en los términos de la disposición adicional 1ª de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, Consorcios Públicos y Fundaciones del sector público en los términos de la disposición adicional 1ª de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y otros organismos de investigación de la A.G.E. cuando realicen actividad investigadora y sean beneficiarios de ayudas y subvenciones que incluyan la contratación de personal investigador.

• Características del contrato

— La finalidad del contrato será la de realizar primordialmente tareas de investigación, desarrollo, transferencia de conocimiento e innovación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional.
— El contrato será de duración determinada y con dedicación a tiempo completo.
— La duración del contrato será al menos de tres años, y podrá prorrogarse hasta el límite máximo de seis años. Las prórrogas no podrán tener una duración inferior a un año.
— Ninguna persona trabajadora podrá ser contratada mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior a seis años, incluidas las posibles prórrogas, salvo en el caso de las personas trabajadoras con discapacidad para las que el tiempo no podrá ser superior a ocho años.
— La retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas.
— El personal investigador que sea contratado al amparo de lo dispuesto en este artículo podrá realizar actividad docente hasta un máximo de cien horas anuales, previo acuerdo en su caso con el departamento implicado, con la aprobación de la entidad para la que presta servicios, y con sometimiento a la normativa vigente de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

12.2.4.2. Incentivos y cláusulas específicas de la contratación de personal investigador predoctoral en formación

(Ley 14/2011, art. 21 y Disp. Adic. 1ª y 18ª) • (R. D. LG. 2/2015) • (R. D. 103/2019) • (R. D. Ley 1/2023)

• Requisitos de las personas trabajadoras

— Estar en posesión del Título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTST ((European Credit Transfer System), o master universitario, o equivalente y hayan sido admitidos a un programa de doctorado. Este personal tendrá la consideración de personal investigador predoctoral en formación.

• Características del contrato

— El contrato se formalizará por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación en su condición de trabajador y la Universidad pública u organismo de investigación titular de la unidad investigadora en su condición de empleador, y deberá acompañarse de escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o postgrado en su caso.
— El contrato será de duración determinada con dedicación a tiempo completo.
— La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años. Cuando se concierte por una duración inferior a cuatro años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior a un año.
— En ningún caso el contrato inicial más las prórrogas podrá exceder de cuatro años.
— En el caso de personas con discapacidad el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el impacto del grado de las limitaciones en el desarrollo de la actividad, previo informe favorable del Servicio Público de Empleo competente, que a estos efectos podrá recabar informe de los equipos técnicos de valoración y orientación de la discapacidad competentes.
— Cuando el contrato resulte prorrogable, y la persona trabajadora continúe desarrollando las actividades objeto del mismo, se entenderá prorrogado automáticamente, salvo informe desfavorable de evaluación motivado emitido por la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, hasta completar su duración máxima.
— El personal investigador predoctoral en formación no podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior al máximo posible de cuatro o seis años, según los casos.
— Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en el supuesto de que, por haber estado ya contratado el trabajador bajo esta modalidad, el tiempo que reste hasta el máximo de cuatro años, o de seis en el caso de personas con discapacidad, sea inferior a un año, podrá concertarse el contrato, o su prórroga, por el tiempo que reste hasta el máximo establecido en cada caso.
— Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato. Igualmente lo suspenderán las situaciones previstas en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como medida de protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
— La retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60 por 100 durante el tercer año, y al 75 por 100 durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año, según el artículo 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
— Para el establecimiento de las retribuciones anteriores se tomará como referencia mínima la categoría correspondiente al Grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado.

• Incentivos

— La contratación de personal investigador bajo la modalidad de contrato predoctoral dará derecho, durante la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas, a una bonificación de 115 euros al mes.

12.2.4.3. Cláusulas específicas del contrato de investigador/a distinguido/a

(R. D. 488/1998) • (Ley 14/2011, art. 23) • (R. D. LG. 2/2015, art. 15)

• Objeto del contrato

— El objeto del contrato será la dirección de equipos humanos como investigador/a principal, dirección de centros de investigación o transferencia de conocimiento e innovación, o de instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia en el ámbito de conocimiento de que se trate, en el marco de las funciones y objetivos del empleador.

• Requisitos

— El contrato se podrá celebrar con investigadores/as españoles/as o extranjeros/as de reconocido prestigio que se encuentren en posesión del título de Doctor o Doctora y que gocen de una reputación internacional consolidada basada en la excelencia de sus contribuciones en el ámbito científico o técnico. Asimismo, se podrán celebrar también con tecnólogos/as que gocen de una reputación internacional consolidada basada en la excelencia de sus contribuciones, tanto en el avance de técnicas concretas de investigación, como en valorización y transferencia del conocimiento e innovación que han generado.

• Características

— El contrato tendrá la duración que las partes acuerden.
— La duración de la jornada laboral, los horarios, fiestas, permisos y vacaciones serán los fijados en las cláusulas del contrato.
— El personal investigador contratado no podrá celebrar contratos de trabajo con otras entidades, salvo autorización expresa del empleador o pacto escrito en contrario, respetando en todo caso la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
— No obstante, el personal investigador que sea contratado al amparo de lo dispuesto en este artículo podrá realizar actividad docente hasta un máximo de cien horas anuales, previo acuerdo en su caso con el departamento u organismo implicado, con la aprobación de la entidad para la que presta servicios, y con sometimiento a la normativa vigente de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
— El contrato estará sometido al sistema de seguimiento objetivo que el empleador establezca.
— El contrato podrá extinguirse por desistimiento del empleador, comunicado por escrito con un preaviso de tres meses, sin perjuicio de las posibilidades de rescisión del contrato por parte del empleador por causas procedentes. En el supuesto de incumplimiento total o parcial del preaviso, el personal investigador contratado tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido.
— En caso de desistimiento del empleador, el personal investigador contratado tendrá derecho a percibir la indemnización prevista para el despido improcedente en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la que pudiera corresponderle por incumplimiento total o parcial del preaviso.

12.2.4.4. Cláusulas específicas del contrato de actividades científico-técnicas

(Ley 14/2011, art. 23 bis) • (R. D. L. 8/2022)

• Objeto del contrato

— La realización de actividades vinculadas a líneas de investigación o de servicios científico-técnicos cuyo desarrollo requiere pautas metodológicas adecuadas en forma de proyectos de I+D+I.

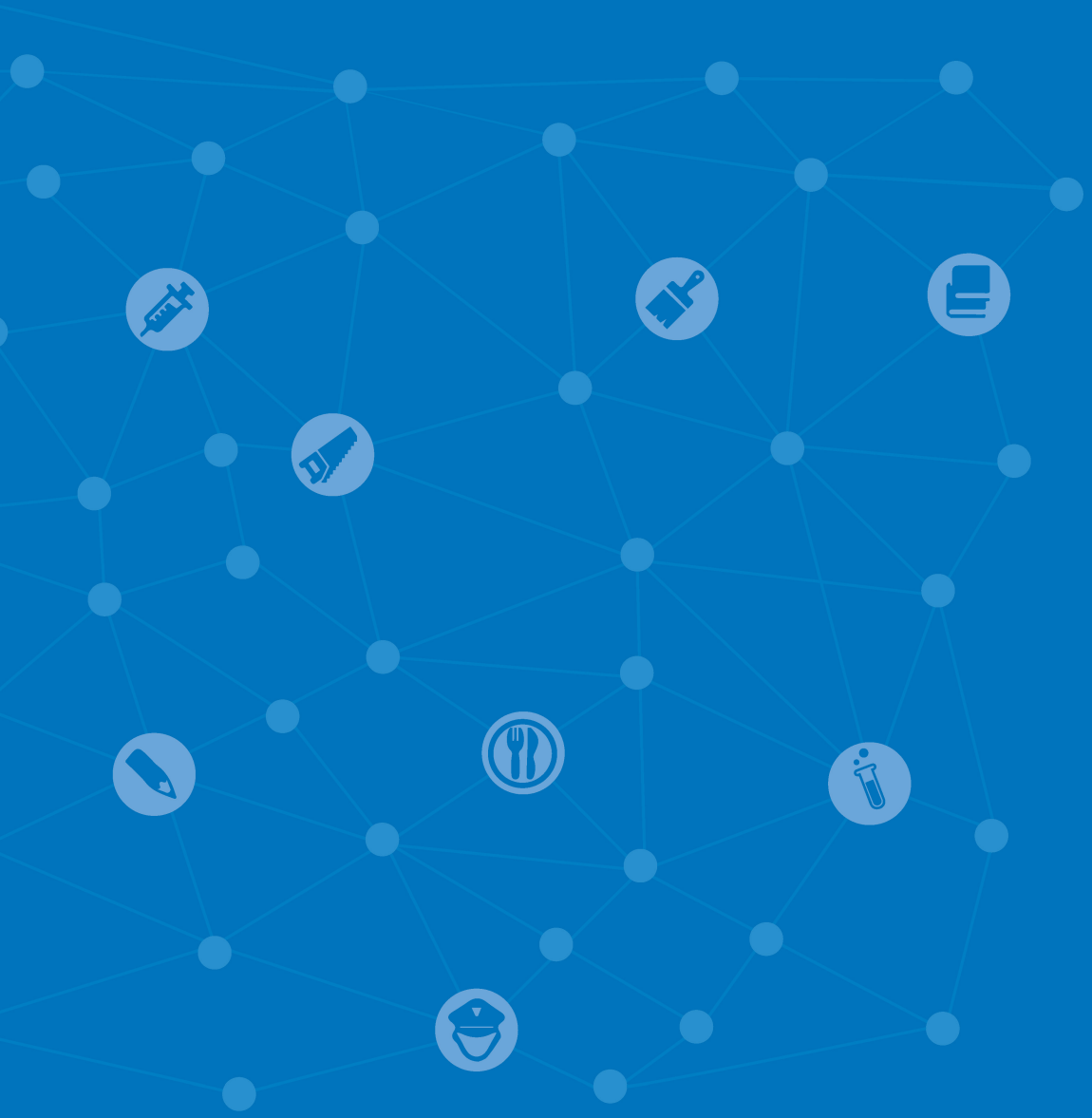
• Requisitos

— El contrato se podrá celebrar con personal con título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Diplomado Ingeniero, Arquitecto, Diplomado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, Grado, Máster Universitario, Técnico/a Superior o Técnico/a, o con personal investigador con título de Doctor o Doctora. Los procedimientos de selección del personal laboral previsto en este artículo se regirán en todo caso a través de convocatorias públicas en las que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia.

• Características

— Su duración será indefinida.
— Estos contratos no formarán parte de la Oferta de Empleo Público ni de otros instrumentos similares de gestión de necesidades de personal a que se refiere el artículo 70 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, ni su convocatoria estará limitada por la masa salarial del personal laboral. Cuando los contratos estén vinculados a financiación externa o procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva en su totalidad, no requerirán del trámite de autorización previa.
— En lo no previsto en el artículo 23 bis, con especial referencia a sus derechos y obligaciones, serán de aplicación el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, correspondiendo al personal contratado la indemnización que resulte procedente tras la finalización de la relación laboral.

VI. EL SALARIO Y EL TIEMPO DE TRABAJO



13. Retribución de los trabajadores por cuenta ajena y su garantía

13.1. El salario

(O.M. 27-XII-1994) • (Ley 35/2010) • (Ley 3/2012) • (O. ESS/2098/2014) • (R.D.LG. 2/2015, arts. 26 al 31 y 84.2) • (R.D.LG. 8/2015, art. 142.2) • (R.D.L. 6/2019) • (R.D. 901/2020) • (R.D. 902/2020) • (Ley 10/2021)

• ¿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.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de sus funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

• 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 salariares, 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:

— Importe de las pagas: La cuantía será la pactada por convenio colectivo.
— Fecha de abono: 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 Trabajo y Economía 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.

• Registro retributivo

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro está regulado en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregadas por sexo y distribuidos según lo dispuesto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, conveniente desglosados por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de los conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

El documento en el que conste el registro podrá tener un formato establecido en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y en el Ministerio de Igualdad.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

Todas las empresas de 50 o más trabajadores están obligadas a realizar un Plan de Igualdad, así como también pueden estarlo si así lo establece un convenio colectivo o una resolución de la autoridad laboral. Las empresas que elaboren un Plan de Igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva. La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución. Tendrá el contenido previsto en el artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, en el que se incluye la valoración de puestos de trabajo.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020:

— El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

— Cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

13.2.
El Salario Mínimo Interprofesional

(R. D. L. 3/2004) • (R. D. LG. 2/2015, art. 27) • (R.D. 99/2023) • (Ley 3/2023) • (R. D. L. 8/2023 art. 84) • (R. D. 145/2024)

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.

• Importe del Salario Mínimo Interprofesional para cualquier actividad

— En 1998 se equiparó el salario mínimo de los menores de 18 años con el de los mayores de dicha edad, fijándose un único salario mínimo interprofesional.

— El Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024, estableció con efectos del 1 de enero de 2024, el salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, en 37,8 euros/día o 1.134 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.

— En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.

— Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.

— A las cantidades indicadas anteriormente se adicionarán, según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales que correspondan (ver apartado 13.1, «Composición del salario») así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.
— En cómputo anual para 2024 la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional, incluidas las pagas extraordinarias, no será inferior a 15.876 euros para trabajadores con jornada completa.

• Importe del Salario Mínimo Interprofesional para trabajadores eventuales o temporeros

Cuando la relación laboral con una misma empresa no exceda de 120 días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo diario establecido, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondientes al salario de 30 días en cada una de ellas. En ningún caso la cuantía diaria del salario profesional puede resultar inferior a 53,71 euros por jornada legal en la actividad.

En lo que respecta a la retribución de las vacaciones, estos trabajadores percibirán, conjuntamente con el salario indicado anteriormente, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el período de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato.

• Importe del Salario Mínimo Interprofesional para empleados del hogar familiar

El salario mínimo de los empleados de hogar familiar que trabajen por horas, en régimen externo, será de 8,87 euros por hora efectivamente trabajada.

En dicho importe está incluida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

• No afectación de la nueva cuantía del Salario Mínimo Interprofesional en las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas

Se encuentra regulado en la disposición transitoria única del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024. La Disposición Final octava de la Ley 3/2023 modifica el apartado 2 del artículo 27.7 del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre.

• Características generales

— Se fija anualmente. Puede revisarse semestralmente para el caso de que no se cumplan las previsiones del Gobierno sobre el Índice de Precios de Consumo (IPC).
— Las cuantías fijadas son un salario mínimo, por lo que puede ser superado por convenio colectivo o pacto individual con la empresa. En cualquier caso, los salarios acordados en convenio colectivo no podrán ser inferiores en cómputo anual a la cantidad aprobada por el Gobierno en la disposición correspondiente, actuando como garantía salarial.
— La revisión del Salario Mínimo Interprofesional no afecta a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que se vinieran percibiendo por

los trabajadores, cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fueran superiores a dicho salario mínimo.

— El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, tanto anual como mensual, es inembargable. A efectos de determinar lo anterior se tendrán en cuenta tanto el periodo de devengo como la forma de cómputo, se incluya o no el prorrateo de las pagas extraordinarias, garantizándose la inembargabilidad de la cuantía que resulte en cada caso. En particular, si junto con el salario mensual se percibiese una gratificación o paga extraordinaria, el límite de inembargabilidad estará constituido por el doble del importe del salario mínimo interprofesional mensual y en el caso de que en el salario mensual percibido estuviera incluida la parte proporcional de las pagas o gratificaciones extraordinarias, el límite de inembargabilidad estará constituido por el importe del salario mínimo interprofesional en cómputo anual prorrateado entre doce meses.

EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

2003		2004 Hasta 30-6		2004 Desde 1-7		2005		2006		2007	
Día	**Mes**	**Día**	**Mes**	**Día**	**Mes**	**Día**	**Mes**	**Día**	**Mes**	**Día**	**Mes**
15,04	451,2	15,35	460,5	16,36	490,8	17,1	513	18,03	540,9	19,02	570,6

2008		2009		2010		2011		2012		2013	
Día	**Mes**	**Día**	**Mes**	**Día**	**Mes**	**Día**	**Mes**	**Día**	**Mes**	**Día**	**Mes**
20	600	20,8	624	21,11	633,3	21,38	641,4	21,38	641,4	21,51	645,3

2014		2015		2016		2017		2018		2019	
Día	**Mes**	**Día**	**Mes**	**Día**	**Mes**	**Día**	**Mes**	**Día**	**Mes**	**Día**	**Mes**
21,51	645,3	21,62	648,6	21,84	655,2	23,59	707,7	24,53	735,9	30	900

2020		2021 Hasta 31-8		2021 Desde 1-9		2022		2023		2024	
Día	**Mes**	**Día**	**Mes**	**Día**	**Mes**	**Día**	**Mes**	**Día**	**Mes**	**Día**	**Mes**
31,66	950	31,66	950	32,17	965	33,33	1.000	36	1.080	37,8	1.134

13.3. Garantía del salario

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

13.3.1. Preferencias de los créditos salariales

■ (R. D. LG. 2/2015, art. 32) • (R. D. LG. 1/2020)

— 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 concurran con otro u otros sobre bienes de aquel. En caso de concurso, serán de aplicación las disposiciones de la Ley Concursal sobre clasificación de créditos, ejecuciones y apremios.

13.3.2. El Fondo de Garantía Salarial O. A. (FOGASA)

(R. D. 505/1985) • (O. M. 20-VIII-1985) • (O. M. 20-I-1999) • (R. D. 372/2001) • (Ley 33/2003) • (Ley 47/2003) • (R. D. 939/2005)• (O. TIN/2942/2008) • (R. D. 1300/2009) • (Ley 36/2011) • (Ley 3/2012) • (R. D. LG. 2/2015, art. 33) • (Ley 39/2015) • (Ley 40/2015) • (Resol. 6-III-2018) • (Resol. 11-XII-2018) • (R. D. LG. 1/2020, art. 514) • (R. D. 787/2020) • (Resol. 13-X-2020) • (R. D. L. 16/2022) • (Resol. 23-IX-2022) • (Ley 31/2022) • (O.TES/941/2023) • (Resol. 14/IX/2023) • (O.PJC/51/2024) • (O.PJC/281/2024)

• ¿Qué es?

Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía 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.

13.3.2.1. Retribuciones e indemnizaciones de responsabilidad subsidiaria, en caso de insolvencia o concurso del empresario

• Salarios

— La cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26.1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan.
— La cantidad máxima a abonar por el FOGASA es la que resulta de multiplicar el doble del Salario Mínimo Interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días pendientes de

pago, con un máximo de ciento veinte días. Si el salario real día del trabajador, incluyendo el prorrateo de pagas extraordinarias, fuese inferior al doble del SMI, se tomaría este valor y se multiplicaría por el número de días de salario que la empresa adeude al trabajador, con el máximo de ciento veinte días.

- **Indemnizaciones**

  — Abono a los trabajadores de las indemnizaciones reconocidas en Sentencia, Auto, Acto de Conciliación Judicial o Resolución administrativa del periodo de consultas y comunicación escrita del despido al trabajador en despidos colectivos, a causa de despido (improcedente o nulo) o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51, 52, 40.1 y 41.3 del Estatuto de los Trabajadores, y de extinción de contratos conforme a los artículos 181 y 182 y siguientes del R. D. Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan, al igual que las previstas en el artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
  — El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el FOGASA para los casos de despido o extinción de los contratos por voluntad del trabajador mediando causa justa (art. 50 del Estatuto de los Trabajadores) y por despido improcedente (art. 56 del Estatuto de los Trabajadores) se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite máximo de una anualidad.
  — El importe de la indemnización, para el caso de extinción colectiva de la relación laboral, o por movilidad geográfica será de veinte días por año de servicio, con el límite máximo de una anualidad.
  — El importe de la indemnización, para el caso de extinción de la relación laboral por modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual del art 41.3 del ET, será de veinte días por año de servicio, con el límite máximo de nueve mensualidades.
  — El límite de la indemnización para el personal de servicio del hogar familiar será de seis mensualidades.
  — Para los supuestos de indemnización por finalización de contrato temporal, referidos a los contratos de trabajo celebrados a partir del 1 de enero de 2015, dicha indemnización será de doce días por año de servicio, con el límite máximo de una anualidad.
  — La cantidad máxima a abonar es una anualidad, excepto en el supuesto del artículo 41.3 de esta norma que el límite máximo sería de nueve mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del Salario Mínimo Interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

13.3.2.2. Indemnizaciones por responsabilidad directa, sin necesidad de declaración judicial de insolvencia o concurso del empresario

- **Supuestos y alcance de la responsabilidad en extinciones de contrato de trabajo producidos por causa de fuerza mayor, con o sin exoneración del empresario**

  — La existencia de fuerza mayor como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo

procedimiento tramitado conforme establece el art. 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.

— La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados sea satisfecha por el FOGASA, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario. El importe de la indemnización ascenderá a veinte días por año de servicio, con el límite máximo de una anualidad.

• Indemnizaciones excluidas del ámbito de protección de FOGASA

— Se excluyen del ámbito de protección del FOGASA los pluses de carácter extrasalarial, como por ejemplo los pluses de distancia, transporte, vestuario, quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, dietas, interés por mora, complemento de desempleo, complementos de Incapacidad Temporal, indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, preaviso y cualquier otro que tenga naturaleza indemnizatoria, y, en general, cualquier concepto retributivo que no tenga su origen en la relación laboral.

• Protección de situaciones transnacionales

(D. Comunitaria 2008/1994/CE) • (R. D. LG. 2/2015, art. 10 y 33.9) • (Rglto. 2019/917) • (Rglto. 2021/2260/UE) • (Rglto. Europeo 848/2015) • (Rglto. de Ejecución 2017/1105/UE)

— El Fondo de Garantía Salarial O. A. dispensará protección en relación con los créditos impagados de los trabajadores que ejerzan o hayan ejercido habitualmente su trabajo en España cuando pertenezcan a una empresa con actividad en el territorio de al menos dos Estados miembros de la Unión Europea, uno de los cuales sea España, y concurran, conjuntamente, las siguientes circunstancias:

- Que se haya solicitado la apertura de un procedimiento colectivo basado en la insolvencia del empresario en un Estado miembro distinto de España, previsto por sus disposiciones legales y administrativas, que implique el desapoderamiento parcial o total del empresario y el nombramiento de un síndico o persona que ejerza una función similar.
- Que se acredite que la autoridad competente, en virtud de dichas disposiciones, ha decidido la apertura del procedimiento; o bien que ha comprobado el cierre definitivo de la empresa o del centro de trabajo del empresario, así como la insuficiencia del activo disponible para justificar la apertura del procedimiento.
- En el supuesto de procedimiento concursal solicitado en España en relación con una empresa con actividad en el territorio de al menos otro Estado miembro de la Unión Europea, además de España, el Fondo de Garantía Salarial O. A. estará obligado a proporcionar información a la institución de garantía del Estado en cuyo territorio los trabajadores de la empresa en estado de insolvencia hayan ejercido o ejerzan habitualmente su trabajo, en particular, poniendo en su conocimiento los créditos pendientes de pago de los trabajadores, así como los satisfechos por el propio Fondo.

  Asimismo, el Fondo de Garantía Salarial O. A. prestará a la institución de garantía competente la colaboración que le sea requerida en relación con su intervención en el procedimiento y con el reembolso de las cantidades abonadas a los trabajadores.

• ¿Cómo se financia?

— Con las cotizaciones que por esta contingencia efectúan las empresas tanto públicas como privadas que dan ocupación a trabajadores por cuenta ajena.
La base de cotización es la misma que se establece para el cálculo de la cotización correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el sistema de la Seguridad Social (ver apart. 28.6). El tipo que se aplica a la base de cotización se regula anualmente. Para el año 2023 es del 0,20 por 100, a cargo exclusivamente de la empresa. No obstante, en el sistema especial de trabajadores por cuenta ajena agrario, el tipo de cotización será del 0,10 por 100, a cargo exclusivo de la empresa. En el régimen especial para empleados de hogar, las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial tienen una bonificación del 80 por 100.
El ingreso de esta cotización se efectúa por la empresa conjuntamente con las restantes cuotas que correspondan.
El tipo de cotización podrá revisarse por el Gobierno, en función de las necesidades del Fondo.
— Con las cantidades obtenidas por derecho de subrogación en las prestaciones satisfechas a los trabajadores frente a la empresa deudora.
— Con las Rentas y fruto de su patrimonio o del Patrimonio de las Administraciones Públicas adscrito al Fondo.
— La venta de publicaciones.
— Las consignaciones o transferencias que puedan fijarse en las leyes de Presupuestos Generales del Estado.
— Con otros ingresos previstos en las leyes.

• Beneficiarios

Los trabajadores vinculados por relación laboral por cuenta ajena.
Están **excluidos**:
— Los socios de cooperativas de trabajo asociado o de explotación agraria de la tierra.
— Las personas que realicen trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo.
— Las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
— Los transportistas que tengan autorización administrativa para transporte, y sean propietarios de vehículos comerciales de servicio público.
— Los becarios que participen en programas de formación financiados por entidades u organismos públicos o privados que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, incluyan la realización de prácticas, están incluidos como asimilados a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General con exclusión de la obligación de cotizar.
— Los trabajadores autónomos y trabajadores autónomos económicamente dependientes.
— Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los consejeros y administradores de las sociedades de capital.
— Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los socios trabajadores de las sociedades laborales que, por su condición de administradores de las mismas, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siempre que el número de socios supere los 25.

Los efectos del procedimiento de insolvencia sobre el contrato de trabajo y sobre la relación laboral se regularán exclusivamente por la Ley del Estado miembro aplicable al contrato de trabajo, sin perjuicio de lo establecido con eficacia supletoria en le artículo 10.6 del Código Civil, sobre obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

• Tramitación

— El procedimiento de solicitud de prestaciones al Fondo de Garantía Salarial podrá iniciarse de oficio, por acuerdo de la Secretaría General o de la Unidad Administrativa periférica correspondiente, o a instancia de los interesados o de sus apoderados.
— Las solicitudes se presentarán según lo establecido en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el modelo oficial normalizado aprobado por Resolución de 11 de noviembre de 2020, de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial O. A., por la que se aprueba el modelo de solicitud de prestaciones, establecidas en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
— En el expediente administrativo deberá constar la siguiente documentación general:
  • La acreditación de identidad del solicitante, y, en su caso, del representante, debiendo acreditar su Número de Identificación Fiscal.
  • Prestación por Salarios: acta de conciliación judicial, acta de conciliación extrajudicial, certificado de la administración concursal o Sentencia del Juzgado de lo Social, en los casos de procedimiento monitorio, escrito de petición inicial junto con la documentación que lo acompaña y auto de despacho de la ejecución.
  • Prestación por Indemnización: Sentencia, Auto, Acta de conciliación judicial o Acta final del periodo de consultas y comunicación escrita del despido al trabajador en despidos colectivos. En este último supuesto deberá ser acompañada del título donde se cuantifiquen las indemnizaciones.
  • Documento que acredite la situación de insolvencia legal del empresario:
    — En caso de ejecución en el procedimiento laboral:
      • Decreto de insolvencia del Juzgado de lo Social.
    — En caso de procedimiento concursal:
      • Auto de declaración del concurso, del Juzgado Mercantil.
      • Por causa de fuerza mayor: resolución de la autoridad laboral que constate la causa de fuerza mayor y declare la exoneración total o parcial del empresario.
      • Certificación de reconocimiento de los créditos en el procedimiento concursal emitida por la administración concursal.

• Plazo de solicitud

Un año contado desde la fecha del Acta de Conciliación, Sentencia, Auto o Resolución de la Autoridad Laboral o Resolución judicial complementaria en la que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones.

Dicho plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento de los créditos en el procedimiento concursal, así como por las demás formas admitidas en Derecho.

En los casos de responsabilidad directa, por causa de fuerza mayor, un año desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral que constate la existencia de causa mayor.

• Lugar de presentación

— Si el procedimiento se iniciase a instancia de los interesados, la solicitud debidamente formalizada se podrá presentar presencialmente en la Unidad Administrativa del Fondo de Garantía Salarial O. A. de la provincia donde se encuentre el centro de trabajo, en cualquiera de las Unidades Administrativas Provinciales, o donde tenga su sede el juzgado mercantil que tramite el procedimiento concursal, o en cualquiera de los registros a los que se refiere el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. En el caso

de solicitudes que se cursen en el extranjero, podrán hacerlo en la representación diplomática o consular española.
— También puede presentarse a través del Registro Electrónica del FOGASA: https://sede.fogasa.mites.gob.es teniendo en cuenta lo establecido en el art. 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

• Abono de la prestación

Tramitada la solicitud por el procedimiento previsto en el R. D. 505/1985, de 6 de marzo, la Secretaria General del FOGASA dictará resolución en el plazo máximo de tres meses, notificándose al interesado o a su representante; en el domicilio designado en la misma o en la dirección electrónica habilitada que proceda; y, de ser estimatoria, se cursa la orden de pago a la entidad financiera colaboradora, que efectuará el pago por transferencia bancaria a la cuenta con código IBAN consignada en el impreso de solicitud.

Transcurrido el plazo de tres meses sin que haya recaído resolución expresa, el solicitante podrá entender estimada por silencio administrativo la solicitud de reconocimiento de las obligaciones con cargo al Fondo, sin que, en virtud de lo establecido en el art. 33.11 del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso pueda obtenerse por silencio el reconocimiento de obligaciones en favor de personas que no puedan ser legalmente beneficiarias o por cuantía superior a la que resulte por aplicación de los límites previstos en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.

Contra la Resolución administrativa cabe interponer demanda ante el Juzgado de lo Social competente en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a su notificación.

• Subrogación

Efectuado el pago de la prestación, el FOGASA se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores frente a la empresa deudora, manteniendo los privilegios salariales que correspondan a los créditos laborales abonados en la legislación laboral, concursal y civil.

• Acuerdo de devolución de cantidades

El Fondo de Garantía Salarial O. A. podrá celebrar con las empresas acuerdos de devolución de cantidades abonadas a los trabajadores, en la forma, plazos y garantías que se establecen en la Orden de 20 de agosto de 1985.

14. Jornada laboral. Permisos y vacaciones

14.1. Jornada laboral

(R. D. 2001/1983, arts. 45, 46 y 47) • (Ley 24/1992) • (Ley 25/1992) • (Ley 26/1992) • (R. D. 1561/1995) • (R. D. LG. 2/2015) • (R. D. 311/2016) • (R. D. L. 6/2019) • (R. D. L. 8/2019) • (Ley 10/2021) • (R. D. L. 32/2021) • (Ley 22/2021, Disp. Final 25.ª) • L. O. 10/2022 • (R. D. L. 2/2023)

• Duración

— 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 previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.
— La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada 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.
— Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las realizadas con cada uno de ellos.
— 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 (Ver apartado 14.3).

— 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 (Ver apartado 12.2.1).

— 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.

— Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

  En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

  Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que se fundamenta su petición.

  En la negociación colectiva se podrán establecer los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

  La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

  En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa solo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

  Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en los artículos 37 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

— Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

• Registro diario de jornada

Desde el 12 de mayo de 2019:

— La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establezca.

— Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.
— La empresa conservará los registros diarios de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

• 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.
— Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas treinta minutos, los trabajadores menores de 18 años, tendrán un período de descanso de una duración mínima de treinta minutos.
— 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.
— La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

• Ampliaciones y reducciones de jornada

— Para los sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran, el Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o reducciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro y jornada.
— Se encuentran reguladas las ampliaciones de jornada para los siguientes sectores:
  • Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios.
  • Trabajo en el campo.
  • Comercio y hostelería.
  • Transportes y trabajo en el mar.
  • Transportes por carretera, transporte ferroviario y personal de vuelo.
  • Trabajos en determinadas condiciones específicas:
    — Trabajo a turnos.
    — Trabajos cuya acción pone en marcha y/o cierra el trabajo de los demás.
    — Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía.
    — Trabajos en actividades con jornadas fraccionadas.
— Se encuentra regulada la reducción de jornada para los siguientes sectores:
  • Trabajos expuestos a riesgos ambientales.
  • Trabajo en el campo.
  • Trabajo interior en minas.
  • Trabajos subterráneos de construcción y obras públicas.
  • Trabajo en cajones de aire comprimido.
  • Trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación.
  • Trabajo en los servicios de tránsito aéreo (controladores civiles).
— Las reducciones de los descansos entre jornadas y semanales deberán ser compensadas mediante descansos alternativos, de duración no inferior a la reducción experimentada, a disfrutar dentro de los períodos regu-

lados en cada sector, en la forma que se determine mediante acuerdo o pacto. No obstante, en los convenios colectivos se podrá autorizar que, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, la totalidad o parte de los descansos compensatorios pueda acumularse para su disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales. Del mismo modo se podrán acumular las compensaciones contempladas para el medio día del descanso semanal.

— El disfrute de los descansos compensatorios no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los casos de finalización de la relación laboral por causas distintas a las derivadas de la duración del contrato.
— La aplicación de los regímenes especiales de jornada a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporal, o a los contratados a tiempo parcial para prestar servicios en trabajos fijos discontinuos, estará condicionada a la posibilidad de disfrute de los descansos compensatorios dentro de los períodos de referencia de cada sector, antes de la finalización del contrato o período de actividad.

• 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.
— El Gobierno podrá establecer limitaciones o ampliaciones a la duración de la jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos. Igualmente podrá establecer limitaciones y garantías adicionales para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.
— Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos.
— A efectos de la anterior prohibición, en el trabajo a bordo de los buques en la marina mercante se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las siete de la mañana.
— 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.
— La jornada máxima de los trabajadores nocturnos solo podrá superarse mediante la realización de horas extraordinarias o la ampliación del período de referencia de quince días en los siguientes supuestos:
    • Para los sectores de actividad que tienen aprobada la ampliación de jornada.
    • Para prevenir y reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.
    • En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo a turnos por causas no imputables a la empresa.
— Las excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos en dichos casos no podrán tener por efecto la superación de una jornada de ocho horas diarias de trabajo efectivo de promedio en un período de referencia de cuatro meses para los sectores con ampliación de jornada (incluso a seis por convenio colectivo) o de cuatro semanas en los otros dos supuestos.
— Cuando la ampliación de la jornada se materialice mediante la realización de horas extraordinarias, deberá reducirse la jornada de trabajo de los

trabajadores afectados en los días subsiguientes hasta alcanzar el referido promedio en el período de referencia correspondiente.
— Los trabajadores nocturnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo. El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares.
— Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto se llevará a cabo según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

• 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.
— Las empresas, con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, tendrán en cuenta en la organización del trabajo de los turnos la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.
— Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.
— En las empresas con trabajo a turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.
— Cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.
— Los trabajadores a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo.

• Reducción de la jornada laboral por motivos familiares

— En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples; quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora 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 la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante podrá

limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

— Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
— Las personas trabajadoras 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
    - 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 aquélla, 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 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.
    - Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.
    - Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones exigidas para acceder al derecho a la misma.

— La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornadas establecidas en los supuestos anteriores, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas, podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada en el supuesto de guarda legal de menor de 12 años, de cuidado de directo de familiares hasta segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y que no desempeñen actividad retribuida o en el supuesto de hospitalización y tratamiento continuado de menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave.
— La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, preavisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.
— Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos anteriormente serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
— En los supuestos de reducción de jornadas por motivos familiares regulados en el último párrafo del artículo 37.4, así como en sus apartados 5, 6 y 8 del Estatuto de los Trabajadores, 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 sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.
— También será de aplicación lo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4 y el segundo párrafo del artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

• Reducción de la jornada laboral de las víctimas de violencia de género y de las víctimas del terrorismo

— Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, o de víctimas del terrorismo tendrán derecho a hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o a otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos, que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
— Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas.
— Las discrepancias sobre la concreción horaria serán resueltas, previa demanda, por la jurisdicción social. El procedimiento es urgente y preferente y la sentencia firme o ejecutiva desde que se dicte, en caso de recurso de suplicación.
— En el supuesto de esta reducción de jornada 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 sin considerar la reducción de jornada efectuada.

• Derecho a ausentarse del trabajo

— La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
— Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en este apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de la ausencia.

14.2. Calendario laboral

(R. D. 1561/1995, Disp. Adic. 3.ª) • (R. D. LG. 2/2015, arts. 34.6 y 37.2)
• (Resolución 23/X/2023 de la Dirección General de Trabajo)

• Elaboración y trámites

— 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 Trabajo y Economía 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 (ver cuadro apartado 14.6).
— El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

14.3. Horas extraordinarias

(R. D. 1561/1995, Disp. Adic. 3.ª) • (R. D. LG. 2/2015)

• ¿Cuáles son?

— 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. Igualmente se prohíbe su realización a menores de 18 años.
— 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.

14.4.
Permisos de las personas trabajadoras

(L. O. 11/1985, art. 9) • (Ley 31/1995, art. 26) • (R. D. LG. 2/2015) • (R. D. L. 6/2019) • (R. D. L. 5/2024)

14.4.1.
Permisos retribuidos de las personas trabajadoras

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter púbico y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de esencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

— También en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

— Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

— La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, siendo retribuidas las horas equivalentes a cuatro días al año.

14.4.2. Otros permisos

Los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

14.4.3. Permiso parental

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombre o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

14.5. Vacaciones anuales retribuidas

(Ley 36/2011) • (R. D. LG. 2/2015, art. 38)

• Duración

Pactada en forma individual o colectiva. Nunca inferior a treinta días naturales.

• Fecha de disfrute

— Se fijará de acuerdo entre empresario y trabajador de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.
— Si existe desacuerdo se presentará demanda ante la jurisdicción correspondiente, fijándose la fecha o fechas de disfrute, en sentencia no recurrible y en procedimiento sumario y preferente.
— El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo previsto para las mismas.
— 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.
— Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica, salvo en caso de extinción de contrato de trabajo que imposibilite el disfrute de las mismas.
— En las relaciones laborales de los trabajadores eventuales o de temporada, cuando las vacaciones legales mínimas no pudieran disfrutarse, porque el período de actividad en la empresa no coincidiera con el disfrute de las vacaciones, los trabajadores percibirán, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones.

14.6.
Fiestas laborales

(R. D. 2001/1983, arts. 45, 46 y 47) • (Ley 24/1992) • (Ley 25/1992) • (Ley 26/1992) (R. D. 1561/1995, Disp. Derog. única) • (R. D. LG. 2/2015) • (Resolución de 23/X/2023 de la Dirección General de Trabajo)

• Características

— Se fijan anualmente.
— Tienen carácter retribuido y no recuperable.
— No podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de Mayo como fiesta del Trabajo y 12 de Octubre como Fiesta Nacional de España.
— Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.
— Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes las previstas en el párrafo anterior.
— Si alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales, podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.
— Calendario de fiestas laborales en las capitales de provincia para 2024 (ver cuadro siguiente).

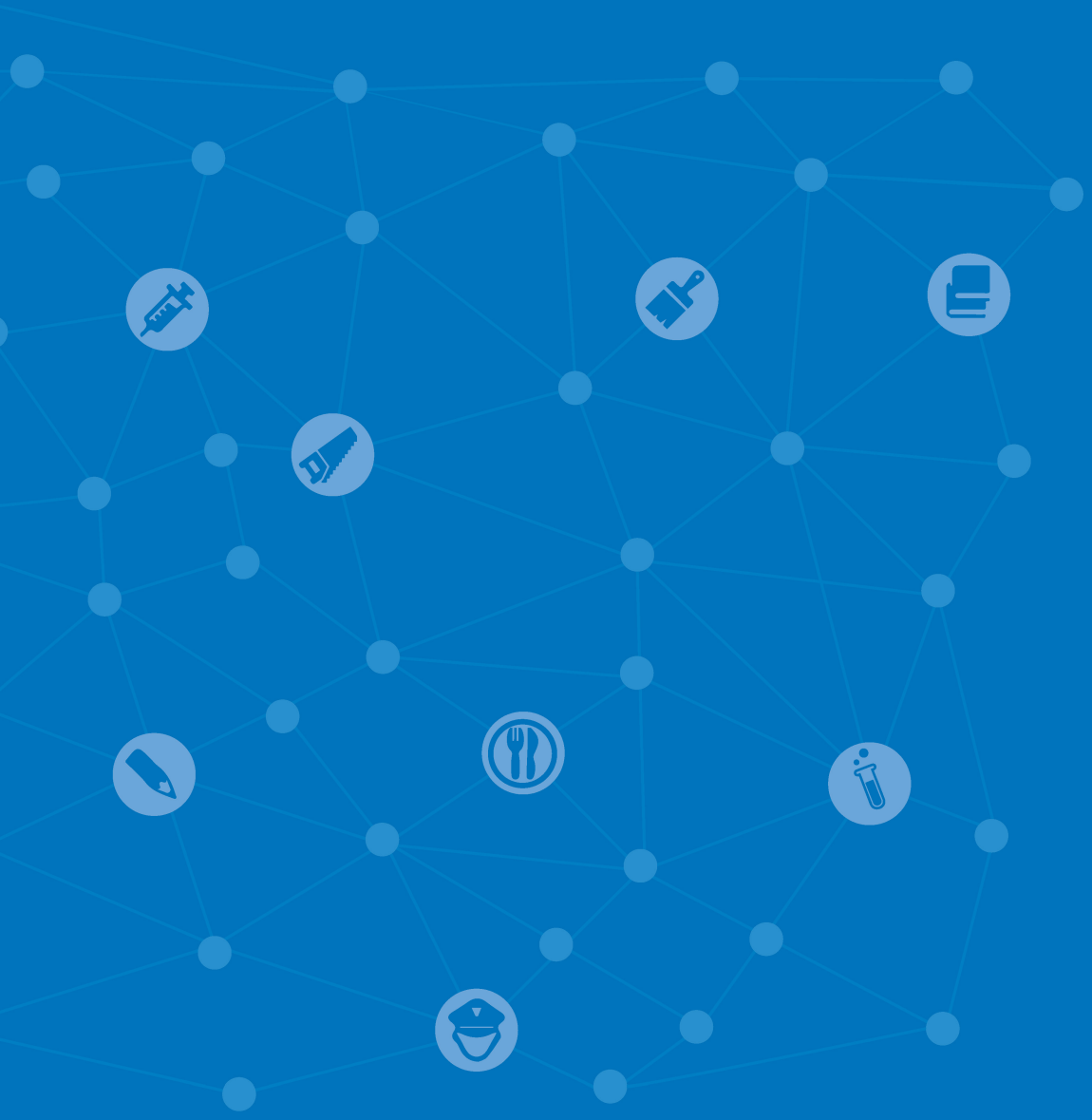
CALENDARIO DE LAS FIESTAS EN LAS CAPITALES DE PROVINCIA PARA EL AÑO 2024

Provincia	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Albacete	1-6		28-29		1-30-31	24		15	9	12	1	6-8-25
Alicante	1-6		19	1	1	23-24		15		9-12	1	6-8-25
Almería	1-6	28	28-29	23	1-2	24		15-24		12	1	6-9-25-
Ávila	1-6			6-7	1-2			15		12-15	1	6-9-25
Badajoz	1-6	13	28-29		1			15	9	12	1	6-9-25
Barcelona	1-6		29	1	1			15	11-24	12	1	6-25-26
Bilbao	1-6		28-29	1	1		25-31	15-23		12	1	6-25
Burgos	1-6		28-29	23	1	29		15	17	12	1	6-9-25
Cáceres	1-6	13	28-29	23	1-31			15		12	1	6-9-25
Cádiz	1-6	12-28	28-29		1			15		7-12	1	6-9-25
Castellón	1-6		4-19-29	1	1	29		15		9-12	1	6-25
Ceuta	1-6		28		1	13-17		5-15		12	1	6-25
Ciudad Real	1-6		28-29		1-20-31			15-22		12	1	6-25
Córdoba	1-6	28	28-29		1			15	9	12-24	1	6-9-25
Coruña, A	1-6	13	28-29		1-17	24	25	15		12	1	6-25
Cuenca	1-6		28-29		1-30-31	1		15	21	12	1	6-25
Girona	1-6		29	1	1	24	25	15	11	12-29 30	1	6-25-26
Granada	1-2-6	28	28-29		1-30			15		12	1	6-9-25
Guadalajara	1-6		28-29		1-30-31			15	12-13	12	1	6-25

Provincia	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Huelva	1-6	28	28-29		1			3-15	9	12	1	6-9-25
Huesca	1-6-22		28-29	23	1			10-15		12	1	6-9-25
Jaén	1-6	28	28-29		1	11		15		12-18	1	6-9-25
León	1-6		28-29	23	1			15		12	1	6-9-25
Lleida	1-6		29	1	1-11	24		15	11-30	12	1	6-25-26
Logroño	1-6		28-29	1	1	10-11		15	21	12	1	6-25
Lugo	1-6	13	28-29		1-17		25	15		5-12	1	6-25
Madrid	1-6		28-29		1-2-15		25	15		12	1-9	6-25
Málaga	1-6	28	28-29		1			15-19	9	12	1	6-9-25
Melilla	1-6		19-28-29	10	1	17		15	9-17	12	1	6-9-25
Murcia	1-6		19-28		1			15		12	1	6-9-25
Ourense	1-6	13	28-29		1-17		25	15		12	1-11	6-25
Oviedo	1-6		28-29		1-21			15	9-21	12	1	6-9-25
Palencia	1-6	2	28-29	23	1			15	2	12	1	6-9-25
P. Mallorca	1-6		1-28-29	1	1	24		15		12	1	6-25-26
Palmas, Las	1-6	13	28-29		1-30	24		15		12	1	6-25
Pamplona	1-6		28-29	1	1		25	15		12	1-29	3-6-25
Pontevedra	1-6		28-29		1-17		25	15		12	1	6-25
Vigo(*)	1-6	13	28-29		1-17		25	15-16		12	1	6-25
Salamanca	1-6		28-29	23	1	12		15	9	12	1	6-9-25
San Sebastián	1-6		28-29	1	1		25-31	15		12	1	6-25
S.c. Tenerife	1-6	2-13	28-29		1-3-30			15		12	1	6-25
Santander	1-6		28-29	1	1		25	15		12	1	6-25
Segovia	1-6		28-29	23	1	24		15		12-25	1	6-9-25
Sevilla	1-6	28	28-29	17	1-30			15		12	1	6-9-25
Soria	1-6		28-29	23	1	27		15		3-12	1	6-9-25
Tarragona	1-6		29	1	1	24		15-19	11-23	12	1	6-25-26
Teruel	1-6		28-29	2-23	1		8	15		12	1	6-9-25
Toledo	1-6-23		28-29	1	1-31			15		12	1	6-25
Valencia	1-6-22		19-29	1-8	1	24		15		9-12	1	6-25
Valladolid	1-6		28-29	23	1-13			15	9	12	1	6-9-25
Vitoria	1-6		28-29	1-29	1		25	5-15		12	1	6-25
Zamora	1-6		28-29	23	1-20	29		15		12	1	6-9-25
Zaragoza	1-6-29		5-28-29	23	1			15		12	1	6-9-25

(*) Se incluye Vigo por estar ubicadas las dependencias de los servicios oficiales.

VII. MODIFICACIÓN SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



GUIA LABORAL 2024
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
MINISTERIO DE INCLUSION, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

15. Modificaciones del contrato de trabajo. Desplazamiento de trabajadores en prestaciones transnacionales

A lo largo de la duración de una relación laboral se pueden dar circunstancias que motiven modificaciones en las condiciones del contrato relativas a:

— Movilidad funcional.
— Movilidad geográfica.
— Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

15.1. Movilidad funcional

(R. D. LG. 2/2015, art. 39) • (Ley 36/2011)

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

• Realización de funciones tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional

— Solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.
— El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

• Realización de funciones superiores a las del grupo profesional

— En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.
— Contra la negativa de la empresa a conceder el ascenso por realización de funciones superiores, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante el Juzgado de lo Social.

• Cambio de funciones no pactadas ni incluidas en los puntos anteriores

Se requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (ver apartado 15.5), o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

• Retribución de los trabajadores

— El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.
— Si la actividad realizada es de superior grupo profesional, la retribución será la del puesto desempeñado.

• Características generales

— La empresa no podrá invocar como causas de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

15.2. Movilidad geográfica

(Ley 45/1999) • (L. O. 1/2004) • (Ley 36/2011) • (R. D. LG. 2/2015, art. 40) • (L. O. 10/2022)

Se produce por el traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo, en distinta localidad, que exija cambio de residencia.

15.2.1. Traslados

• ¿Qué se entiende por traslado?

Cuando el trabajador que no haya sido contratado específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, sea destinado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que le exija cambios de residencia, de forma definitiva, o cuando un desplazamiento exceda de doce meses en un período de tres años.

• Motivos para el traslado

Deben ser producidos por la existencia de alguna de las siguientes razones:
— Económicas.
— Técnicas.
— Organizativas.
— De producción.
— Por contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se considerarán tales los que estén relacionados con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

• Procedimiento

— Depende si el traslado es considerado individual o colectivo.
— Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanecer en sus puestos de trabajo mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

15.2.1.1. Traslado individual

• Actuación del empresario

— El empresario notificará con una antelación mínima de treinta días a la fecha de la efectividad del traslado, al trabajador afectado y a sus representantes legales la decisión adoptada.
— Cuando el empresario, tratando de evitar el procedimiento establecido para los traslados colectivos, realizase traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los establecidos para dicho procedimiento, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, se considerará en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efectos.

• Actuación del trabajador

El trabajador podrá optar entre:
— El traslado, percibiendo una compensación por los gastos propios que se produzcan por este motivo, así como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca podrá ser inferior a los mínimos establecidos en los convenios.
— La extinción de la relación laboral, percibiendo en este caso una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades.
— Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo establecido, el trabajador, si se muestra disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante el Juzgado de lo Social. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen. Si el empresario se negara a ello, el trabajador podrá solicitar la extinción del contrato con las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

15.2.1.2. Traslado colectivo de trabajadores

• ¿Qué se entiende por traslado colectivo?

Se considera traslado colectivo cuando afecte a la totalidad de trabajadores de un centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco o, cuando sin afectar a la totalidad del centro de trabajo en un plazo de noventa días afecte a un número de trabajadores de, al menos:
— Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
— El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa que ocupe entre cien y trescientos trabajadores.
— Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

• Actuación del empresario

— Apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración no superior a quince días.
— Notificación de la apertura del período de consultas y de las posiciones de las partes tras su conclusión a la Autoridad laboral competente.
— Notificación a los trabajadores de su decisión de traslado, tras la finalización del período de consultas, con al menos treinta días de antelación a la fecha de efectividad del mismo.

- **Período de consultas**

  — La decisión del traslado de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días. La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o sus representantes su intención de iniciar el procedimiento; el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso, el plazo será de quince días. Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores; la falta de constitución de la misma, no impedirá el inicio y transcurso del período de consultas.
  — La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.
  — La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.
  — Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.
  — Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
  — Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores, o en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores, siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.
  — Tras la finalización del período de consultas, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado.
  — El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

- **Actuación de los trabajadores**

  — Los trabajadores afectados podrán, cada uno de ellos, efectuar las acciones indicadas en el apartado 15.2.1.1, «Traslado individual».
  — Los trabajadores podrán reclamar en conflicto colectivo, en cuyo caso paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

15.2.1.3. Traslado voluntario

El trabajador tendrá derecho:

— Al traslado, si hubiera puesto de trabajo, a la misma localidad donde hubiera sido trasladado su cónyuge, siempre que ambos fueran trabajadores de la misma empresa.
— Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el

puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
La empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.
Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

— Los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación, médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento en los términos y condiciones establecidas para los trabajadores víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.
— Se considerarán incluidas en el concepto de víctimas del terrorismo a estos efectos a las personas que hayan sufrido daños físicos y/o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad durante al menos dos años anteriores y los hijos, tanto de los heridos como de los fallecidos, y a las personas que acrediten, en los términos del artículo 3 bis de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo, sufrir situaciones de amenazas o coacciones directas y reiteradas, procedentes de organizaciones terroristas.

15.2.2. Desplazamientos temporales

Las empresas podrán desplazar temporalmente a sus trabajadores, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, a otros centros de trabajo que exijan la residencia en población distinta de la de su domicilio habitual, siempre que este período sea inferior a doce meses en tres años.

• Actuación de la empresa

— Comunicación al trabajador afectado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad que no podrá ser inferior a cinco días laborables en casos de desplazamientos de duración superior a tres meses.
— Cuando desplace temporalmente a sus trabajadores al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en el marco de una prestación de servicios transnacional, observará lo previsto en la disposición adicional primera de la Ley 45/1999 (ver apartado 15.4).

• Actuación del trabajador

Comunicado el desplazamiento, el trabajador podrá:
— Aceptar el desplazamiento, percibiendo del empresario además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si el desplazamiento tiene una duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso

de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin que se puedan computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.
— Si no está de acuerdo, podrá recurrir la decisión del empresario ante el Juzgado de lo Social, sin perjuicio de la ejecutividad del desplazamiento.

15.3.
Desplazamiento a España de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

(Ley 45/1999) • (R. D. L. 9/2017) • (R. D. L. 7/2021) • (R. D. L. 3/2022)

Más información aquí: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores/index.htm.

Los empresarios deben garantizar a sus trabajadores, desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, las condiciones mínimas de trabajo vigentes en España, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo.

• ¿A qué empresas afecta?

A las empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que desplacen temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Se excluyen los desplazamientos del personal navegante de empresas de la Marina mercante y los desplazamientos producidos por actividades formativas que no respondan a una prestación de servicios de carácter transnacional.

• ¿Qué desplazamientos transnacionales de trabajadores están afectados?

El desplazamiento temporal a España de un trabajador de cualquier nacionalidad en el marco de una prestación de servicio transnacional, siempre que exista una relación laboral con su empresa durante ese período en alguno de los siguientes supuestos:

— El desplazamiento de un trabajador por cuenta y bajo la dirección de su empresa, en ejecución de un contrato celebrado entre esta y una empresa española con sede en España o que ejerza su actividad en España.
— El desplazamiento de un trabajador a un centro de trabajo de la propia empresa o de otra del grupo de que forme parte.
— El desplazamiento de un trabajador por parte de una empresa de trabajo temporal para su puesta a disposición de una empresa usuaria que esté establecida o que ejerza su actividad en España.

• Supuesto específico: desplazamiento en cadena de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal

A efectos de las definiciones de desplazamiento de trabajadores, se entiende incluida la persona trabajadora de una empresa de trabajo temporal puesta a disposición de una empresa usuaria establecida o que ejerce su actividad en el mismo Estado que la empresa de trabajo temporal o en otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que es enviada temporalmente por esta a España para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional en cualquiera de los siguientes supuestos:

— Por cuenta y bajo la dirección de la empresa usuaria en ejecución de un contrato celebrado entre la misma y el destinatario de la prestación de servicios, que esté establecido o que ejerza su actividad en España.
— En un centro de trabajo en España de la propia empresa usuaria o de otra empresa del grupo del que forme parte.

En estos supuestos, se entenderá que es la empresa de trabajo temporal la que desplaza temporalmente a sus personas trabajadoras a España, debiendo cumplir las obligaciones que la Ley 45/1999 establece para las empresas que desplacen temporalmente a sus personas trabajadoras en el marco de una prestación de servicios transnacional, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.7 de esta ley.

• Obligaciones de las empresas

1. Los trabajadores afectados en sus desplazamientos tendrán garantizado por su empresa, cualquiera que sea la legislación aplicable a su contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española, tanto las contenidas en las disposiciones legales o reglamentarias del Estado como en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate, relativas a:

— Jornada laboral, horas extraordinarias, trabajo nocturno y a turnos, descanso semanal, fiestas y permisos.
— Vacaciones anuales, salvo que los desplazamientos no excedan de ocho días y sean efectuados por empresas que no sean de trabajo temporal.
— Cuantía del salario, salvo en los desplazamientos que no excedan de ocho días y sean efectuados por empresas que no sean de trabajo temporal.
    • Durante desplazamientos efectuados por empresas de trabajo temporal independientemente de su duración, sin perjuicio de lo señalado en el punto siguiente, o de más de ocho días en los demás casos, los trabajadores desplazados a España tendrán garantizado el salario, fijado en su cuantía mínima por las disposiciones legales o reglamentarias del Estado, o establecido por convenio colectivo, aplicable en el lugar y en el sector o rama de la actividad de que se trate para el grupo o categoría profesional correspondiente a la prestación del trabajador desplazado, incluyendo en él el salario base y los complementos salariales, gratificaciones extraordinarias y, en su caso, la retribución correspondiente a horas extraordinarias y complementarias y trabajo nocturno, y sin descontar de dicha cuantía mínima los tributos, pagos a cuenta y cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador. A efectos de comparar la cuantía del salario que corresponda al trabajador desplazado conforme a la legislación aplicable a su contrato de trabajo y la garantizada por la legislación española, se incluirán también en dicha cuantía los complementos abonados al trabajador correspondientes al desplazamiento, pero no aquellos que se abonen como reembolso de los gastos originados por el mismo, como manutención, alojamiento o gastos de viaje.
      En caso de que ni el contrato de trabajo ni las disposiciones aplicables a la relación laboral indiquen si los elementos del complemento específico por desplazamiento se abonan en concepto de reembolso de gastos efectivamente realizados a causa del desplazamiento o como parte de la remuneración ni, en su caso, cuáles son esos elementos, se considerará que la totalidad del complemento se abona en concepto de reembolso de gastos.
    • La remuneración de los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal para ser cedidos a empresas usuarias comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a

tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones mencionadas en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

— La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad siempre que no impidan el desempeño del trabajo de que se trate; así como la no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial.
— El trabajo de menores.
— Derecho de huelga, reunión y libre sindicación.
— La prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de maternidad, y de los menores.
— La no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial.
— El respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores, comprendida la protección frente a ofensas verbales, o físicas de naturaleza sexual.
— Los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante el periodo de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo en los mismos términos que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto de trabajo. A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos. También deberán garantizar las condiciones de trabajo del artículo 28.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
— Las condiciones de alojamiento de las personas trabajadoras, cuando el empleador se lo proporcione a personas trabajadoras que se encuentren fuera de su lugar de trabajo habitual.
— Las dietas o los reembolsos para cubrir los gastos de viaje, alojamiento y manutención en que incurran las personas trabajadoras desplazadas a España cuando, durante su estancia, deban viajar a y desde su lugar habitual de trabajo situado en España a otro lugar fuera de su residencia temporal en España por motivos profesionales o cuando su persona empleadora los envíe temporalmente desde dicho lugar habitual de trabajo a otro lugar de trabajo en España o en el extranjero.
— En los desplazamientos en cadena de trabajadores de empresas de trabajo temporal (artículo 2.2 de la Ley 45/1999), se deberá cumplir con el artículo 3.7 de la Ley 45/1999 (ver información en la web de desplazamiento https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores/desplazamiento/index.htm#condiciones-trabajo).

La aplicación de estas condiciones de trabajo a los trabajadores desplazados se entenderá sin perjuicio de la aplicación de condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo.

2. Cuando la duración efectiva de un desplazamiento sea superior a doce meses, las empresas, además de garantizar a sus personas trabajadoras desplazadas, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo anteriores previstas por la legislación laboral española, deberán garantizar el resto de las condiciones de trabajo previstas por esta, con excepción de las siguientes materias:

— Los procedimientos, formalidades y condiciones de celebración y de extinción del contrato de trabajo, con inclusión de las cláusulas de no competencia.
— Los regímenes complementarios de jubilación.

No obstante, cuando la empresa prestadora de servicios estime que la duración efectiva del desplazamiento va a ser superior a doce meses, podrá dirigir a la autoridad laboral competente para recibir la comunicación de desplazamiento, antes del transcurso del indicado plazo, una notificación motivada, que ampliará

hasta un máximo de dieciocho meses la aplicación de las condiciones de trabajo previstas en la legislación laboral española según el apartado 1.

En relación con el cómputo de la duración del desplazamiento, se puede consultar la web: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores/desplazamiento/index.htm#desplazamiento-larga-duracion.

3. En el caso de que los trabajadores desplazados sean nacionales de Estados que no sean miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, deberán estar autorizados a trabajar en el país de origen del desplazamiento, pero no es necesario que se provean de un nuevo permiso de trabajo para trabajar en España.

4. Por otra parte, estos empresarios tienen obligación de comparecer y aportar documentos, para justificar el cumplimiento de la ley, incluida la documentación acreditativa de la válida constitución de la empresa:

- A requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la oficina pública designada al efecto.
- Además, durante el período de desplazamiento, deberán tener disponibles, en el centro de trabajo o en formato digital para su consulta inmediata, entre otros, los siguientes documentos:
  a) Contratos de trabajo o documentos de información al trabajador sobre elementos esenciales del contrato de trabajo (art. 5 R. D. 1659/1998).
  b) Recibos de salario de cada trabajador y los comprobantes del pago de salarios a cada trabajador.
  c) Registros horarios que se hayan efectuado, con la indicación del comienzo, el final y la duración de la jornada de trabajo diaria.
  d) Documento que acredite la autorización para trabajar de los nacionales de terceros países conforme a la legislación del Estado de establecimiento.
- Concluido el desplazamiento, deberán aportar los documentos anteriores cuando sean requeridos para ello por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Están obligados a notificar por escrito a la Autoridad laboral, en los términos que reglamentariamente se determine, los daños para la salud de los trabajadores desplazados que se hubieran producido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute en España.

La documentación a la que se refieren los apartados anteriores deberá presentarse traducida al castellano o a las lenguas cooficiales de los territorios donde se vaya a prestar los servicios.

• Comunicación del desplazamiento

La empresa, antes de su inicio y con independencia de su duración, comunicará a la Autoridad laboral competente por razón del territorio donde se vayan a prestar los servicios el desplazamiento de los trabajadores. La comunicación se hará siguiendo el procedimiento que determine la Comunidad Autónoma competente. La comunicación contendrá los siguientes datos:

- Identificación de la empresa que desplaza al trabajador, con su domicilio y número de identificación fiscal.
- Datos personales y profesionales de los trabajadores desplazados.
- Identificación de la empresa/empresas y en su caso centro/centros de trabajo, donde prestarán servicios los trabajadores desplazados.
- Fecha de inicio y duración prevista del desplazamiento.
- Determinación de la prestación de servicios que el trabajador va a desarrollar en España, con indicación del tipo de desplazamiento a efectuar.
- Datos identificativos y de contacto de una persona física o jurídica presente en España, como representante designada por la empresa a efectos de enlace con las autoridades competentes españolas y para el envío y recepción de documentos o notificaciones.
- Datos identificativos y de contacto de una persona que pueda actuar en España en representación de la empresa en los procedimientos de infor-

mación y consulta de los trabajadores, y negociación, que afecten a los trabajadores desplazados a España.

Salvo que la empresa sea de trabajo temporal, no será necesaria la comunicación del desplazamiento si la duración de este es igual o inferior a ocho días.

Si la empresa que desplaza a los trabajadores a España es una empresa de trabajo temporal, deberá incluir en la comunicación, además:

— Acreditación de que reúne los requisitos legales exigidos en su país para la puesta a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, de los trabajadores por ella contratada.
— Asimismo, precisará las necesidades temporales de la empresa usuaria para ser cubiertas por el contrato de puesta a disposición.
— La identificación de la empresa usuaria extranjera que envía a la persona trabajadora a España.
— La determinación de la prestación de servicios que las personas trabajadoras desplazadas van a desarrollar en España con indicación del supuesto que corresponda de los previstos en el artículo 2.2, en lugar de lo dispuesto en el apartado 2.f) del artículo 5 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

En el supuesto de desplazamiento en cadena de trabajadores de empresas de trabajo temporal (artículo 2.2 de la Ley 45/1999), la empresa de trabajo temporal deberá comunicar el desplazamiento y deberá incluir en la comunicación, además de lo dispuesto en los apartados anteriores, lo siguiente:

— La identificación de la empresa usuaria extranjera que envía a la persona trabajadora a España.
— La determinación de la prestación de servicios que las personas trabajadoras desplazadas van a desarrollar en España con indicación del supuesto que corresponda de los previstos en el artículo 2.2 de la Ley 45/1999.

Cuando la empresa que desplaza a los trabajadores a España pretenda ser contratada o subcontratada para trabajos en una obra de construcción, además, deberá estar inscrita en el Registro de Empresas Acreditadas (REA).

Además, en el supuesto de desplazamiento en cadena de trabajadores de empresas de trabajo temporal, las empresas usuarias tienen las siguientes obligaciones adicionales:

https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores/desplazamiento/index.htm#obligaciones-empresasusuarias

• Acciones en materia de inspección

La Autoridad laboral pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la Agencia Estatal de Administración Tributaria las comunicaciones de desplazamiento que hubiera recibido.

A la Inspección de Trabajo y Seguridad Social le corresponde la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las obligaciones impuestas a los empresarios que desplazan a sus trabajadores a España. Dichos empresarios deberán comparecer a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para aportar la documentación que se les exija y deberán cumplir, de igual modo, cualquier otra obligación en materia de comunicación, información o declaración de actividades que deban efectuar a las Administraciones públicas. Los incumplimientos serán sancionados conforme a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Al objeto de aplicar y garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de desplazamiento de trabajadores, las autoridades competentes realizarán una evaluación global de elementos fácticos que servirá de ayuda en la comprobación y control del cumplimiento de los requisitos para el desplazamiento. Estos elementos son indicativos y, por consiguiente, no pueden considerarse de forma aislada. Se consideran elementos fácticos a tener en cuenta, en particular:

— Algunos elementos objetivos a tener en cuenta, en cuanto a **si una empresa que desplaza trabajadores a España desarrolla en el Estado miembro de establecimiento actividades sustantivas:**

a) El lugar donde la empresa tiene su domicilio social y su sede administrativa, ocupa espacio de oficina, paga sus impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social y, si procede, posee una licencia profesional o está registrada en las cámaras de comercio o en los colegios profesionales pertinentes, de acuerdo con la normativa nacional;
b) el lugar donde contrata a los trabajadores desplazados y el lugar desde el que les desplaza;
c) el derecho aplicable a los contratos que celebra la empresa con sus trabajadores, por un lado, y con sus clientes, por otro;
d) el lugar donde la empresa realiza su actividad empresarial fundamental y donde emplea personal administrativo;
e) el número de contratos celebrados y el volumen de negocios efectuado por la empresa en el Estado miembro de establecimiento, teniendo en cuenta la situación específica de, entre otras, las empresas pequeñas y medianas y las empresas de reciente creación.

— Algunos elementos objetivos a tener en cuenta, en cuanto a **si un trabajador desplazado temporalmente a España desempeña normalmente su trabajo en otro Estado miembro,** pueden incluirse los siguientes:
a) Si el trabajo se realiza en España durante un período limitado de tiempo;
b) la fecha de inicio del desplazamiento;
c) el Estado miembro en el que, o desde el que, el trabajador desplazado a España suele desempeñar su trabajo, de acuerdo con el Reglamento (CE) núm. 593/2008 (Roma I) o con el Convenio de Roma;
d) si el trabajador desplazado regresa o está previsto que vuelva a trabajar en el Estado miembro desde el que se desplaza, una vez terminado el trabajo o prestados los servicios para los que fue desplazado a España;
e) si el empleador proporciona el viaje, la manutención o el alojamiento del trabajador al que desplaza o reembolsa esos gastos, y, de ser así, de qué forma los proporciona o cómo los reembolsa;
f) los períodos previos en que el puesto haya sido ocupado por el mismo o por otro trabajador desplazado.

La ausencia de alguno o varios de los elementos fácticos anteriores no excluye necesariamente que la situación pueda ser considerada un desplazamiento real. La valoración de estos elementos deberá adaptarse a cada caso particular y tener en cuenta las peculiaridades de la situación. Los elementos a los que se refieren los apartados anteriores pueden ser tenidos igualmente en cuenta por las autoridades competentes para determinar si una persona desplazada entra dentro de la definición de «trabajador desplazado», a cuyo efecto deberán guiarse, entre otros elementos, por los hechos relacionados con el desempeño del trabajo, la subordinación y la remuneración del trabajador, independiente de como haya caracterizado las partes su relación en el contrato o acuerdo de otro tipo que hubieran suscrito.

• Cooperación con las Administraciones públicas de otros Estados en materia de información e inspección

La Autoridad laboral y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán recabar la cooperación y asistencia necesarias para el ejercicio de sus competencias a las Administraciones públicas de otros Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. Y, asimismo, prestarán la cooperación y asistencia que les pudiera ser recabada.

A estos efectos y a los del reconocimiento y asistencia mutuos en la notificación y ejecución transfronteriza de sanciones administrativas por incumplimientos de la normativa de desplazamiento de trabajadores, se entenderá por:

«Autoridad peticionaria»: la autoridad competente de un Estado miembro que realiza la petición de ayuda, información, notificación o cobro de una sanción o una multa.
«Autoridad receptora de la petición»: la autoridad competente de un Estado miembro a la que se dirige la petición de ayuda, información, notificación o cobro de una sanción o una multa.
La cooperación y asistencia consistirán, en particular, en formular y en responder a peticiones justificadas de información respecto al desplazamiento de trabajadores en el marco de prestaciones de servicios transnacionales, incluido los casos de abuso manifiesto y de actividades transnacionales presuntamente ilegales. Y podrá incluir también el envío y notificación de documentos. Esta cooperación y asistencia administrativa se prestarán gratuitamente.
En el caso de que la autoridad receptora competente y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social reciban una solicitud de información sobre desplazamientos de personas trabajadoras por empresas establecidas en España por parte de la autoridad o el organismo competente del Estado miembro a cuyo territorio se ha desplazado la persona trabajadora para ejecutar su trabajo y no posea la misma, deberá recabarla de otras autoridades u organismos.
La Autoridad laboral española pondrá en conocimiento de los órganos competentes de las Administraciones públicas de otros Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo las infracciones administrativas cometidas en España por las empresas establecidas en tales Estados con ocasión del desplazamiento de sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.
El tratamiento de datos personales se realizará en los términos previstos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

• Órgano competente en materia de información

En primer lugar, en el sitio web del Ministerio de Trabajo y Economía Social hay una página web en español y en otros idiomas con información detallada sobre el desplazamiento de trabajadores:

https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores/index.htm

Esta página web contiene información sobre la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, modificada en parte por el Real Decreto-ley 9/2017, y por el Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, que transponen al ordenamiento jurídico español, respectivamente la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios y la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) no 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI») y la Directiva (UE) 2018/957.

En todo caso la Autoridad laboral del territorio donde se vayan a prestar los servicios en España es el órgano competente para informar sobre las condiciones de trabajo que deben garantizar las empresas que desplacen a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, y ello con independencia de que esas condiciones de trabajo sobre las que deban informar estén contenidas en disposiciones legales o reglamentarias del Estado o en convenios colectivos o laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate.

Esta Autoridad laboral atenderá las peticiones de información que sean formuladas por los órganos de información de otros Estados miembros de la Unión Europea o del EEE, por las empresas que vayan a desplazar trabajadores a

España o las asociaciones que las representen, por los destinatarios de la prestación de servicios transnacional o las asociaciones que los representen y por los propios trabajadores desplazados o que vayan a serlo u otros órganos que los representen; asimismo, podrá trasladar a los órganos competentes para informar en otros Estados, las peticiones de información solicitadas por empresas españolas que quieran conocer qué condiciones de trabajo deben respetar cuando estén interesadas en desplazar a un trabajador a ese Estado.

En España, el órgano competente para facilitar la información es la Autoridad laboral de la Comunidad Autónoma donde se vayan a prestar los servicios, salvo en el caso de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla en que las competencias corresponden a las Áreas Funcionales de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones del Gobierno respectivas.

Se pueden consultar los datos de contacto de dichas Autoridades laborales aquí:

Datos de contacto de las Autoridades laborales a efectos de información sobre las condiciones de trabajo y comunicación de desplazamiento:

https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores/datoscontacto-autlaborales/index.htm

15.4. Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional por empresas establecidas en España

(Ley 45/1999, Disp. Adic. 1.ª) • (R. D. L. 9/2017) • (R. D. L. 7/2021)

• Obligaciones de las empresas

Las empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos las condiciones de trabajo previstas en el lugar de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y la Directiva (UE) 2020/1057, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y por la que se modifican la Directiva 2006/22/CE en lo que respecta a los requisitos de control del cumplimiento y el Reglamento (UE) 1024/2012, sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales.

• Información de las condiciones de trabajo del lugar donde se va a efectuar el desplazamiento

Puede consultar la siguiente información:

https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores/desplazamiento-empresas/index.htm#info

• Disposiciones aplicables a la actividad transnacional de Empresas de Trabajo Temporal españolas

Puede consultar la siguiente información:

https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores/desplazamiento-empresas/index.htm#competencia

15.5.
Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

(Ley 36/2011) • (R. D. LG. 2/2015, art. 41 y 50) • (R. D. L. 7/2021)

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

• ¿Qué modificaciones tienen esta consideración?

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

— Jornada de trabajo.
— Horario y distribución del tiempo de trabajo.
— Régimen de trabajo a turnos.
— Sistemas de remuneración y cuantía salarial.
— Sistema de trabajo y rendimiento.
— Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional se prevé en el apartado 15.1.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

• Características

— Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo pueden ser de carácter individual o colectivo.

15.5.1.
Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual

• ¿Cuándo tienen las modificaciones este carácter?

— Se considera de carácter individual la modificación, siempre que en un periodo de noventa días afecten a un número de trabajadores inferior a:
  • Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
  • El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
  • Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.
— Cuando con objeto de eludir las actuaciones en caso de «Modificaciones de carácter colectivo» la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales establecidos para las modificaciones colectivas, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas modificaciones se consideran efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

• Actuación del empresario

— La decisión de la modificación deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.
— En caso de que una sentencia de la jurisdicción social declare injustificada la modificación, el empresario deberá reponer al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo.

• Actuación del trabajador

— Aceptar la decisión empresarial.
— Extinguir su relación laboral con la empresa, antes de que se cumpla el plazo de efectividad de la decisión adoptada, si resultase perjudicado por las modificaciones y estas fuesen referentes a:
  • La jornada de trabajo.
  • Horario y distribución del tiempo de trabajo.
  • Régimen de trabajo a turnos.
  • Sistema de remuneración y cuantía salarial.
  • Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional se prevé en el apartado 15.1.

  En estos supuestos el trabajador deberá percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.
— Recurrir ante el Juzgado de lo Social la decisión empresarial, cuando el trabajador, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, muestre su disconformidad, sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo marcado.

  La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada, y en este último caso reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones. La negativa del empresario a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado las mismas injustificadas, dará opción al trabajador a rescindir su relación laboral por el procedimiento de «Extinción por voluntad del trabajador» (ver apartado 16.4.10) y las indemnizaciones serán las establecidas para el despido improcedente (Ver Capitulo 17.3 Fijación del importe de la indemnización).
— Rescindir su contrato de trabajo, a través del procedimiento correspondiente a «Extinción por voluntad del trabajador» (ver apartado 16.4.10), cuando las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo sean llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador. Las indemnizaciones serán las establecidas para el despido improcedente.

15.5.2. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo

• ¿Cuándo tienen las modificaciones este carácter?

— Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días afecte al menos a:
  • Diez trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores.
  • El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa, en aquellas que ocupen a entre cien y trescientos trabajadores.
  • Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

• Actuación del empresario

— Apertura de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

• Período de consultas

— La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

— Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

— La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados. En defecto de lo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo: corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal; si en el centro de trabajo no existe representación legal de los trabajadores, estos podrán optar a su elección por atribuir su representación, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos mas representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá: al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación. En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las reglas establecidas en el art.41.4, b) del Estatuto de los Trabajadores según que todos los centros afectados cuenten con representantes legales de los trabajadores, que haya centros afectados que cuenten con representantes legales de los trabajadores y otros que no, o que ninguno de los centros afectados cuente con representantes legales de los trabajadores. La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial del inicio del procedimiento de consultas, para lo cual el empresario deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo según lo previsto en el art.41.4 del Estatuto de los Trabajadores. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que algunos de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días. Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores.

— Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
— Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.
— El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.
— Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.
Tras la finalización del periodo de consultas, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación.
— La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario, a los trabajadores una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación. Contra dicha decisión, se podrá reclamar en conflicto colectivo.
— La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Titulo III del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse conforme a lo establecido en el art. 82.3. del Estatuto de los Trabajadores.

• Actuación de los trabajadores

— Aceptar la modificación.
— Ejercitar su derecho individual a rescindir su relación laboral con la empresa, antes de que se cumpla el plazo de efectividad de la decisión adoptada por el empresario, si resultare perjudicado por las modificaciones y estas son referentes a:
  • La jornada de trabajo.
  • Horario y distribución del tiempo de trabajo.
  • Régimen de turnos de trabajo.
  • Sistema de remuneración y cuantía salarial.
  • Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional se prevé en el apartado 15.1.

  En estos supuestos, el trabajador deberá percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.
— Rescindir su contrato de trabajo, a través del procedimiento correspondiente a «Extinción por voluntad del trabajador» (ver apartado 16.4.10), cuando las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo sean llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador o si el empresario se niega a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado la modificación injustificada. Las indemnizaciones serían en este supuesto las establecidas para el despido improcedente.
— Reclamar en conflicto colectivo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales, hasta su resolución.

16. Suspensión y extinción del contrato de trabajo

16.1. Suspensión del contrato de trabajo

(L. O. 3/2007) • (R. D. 295/2009 • (Ley 36/2011) • (R. D. 1483/2012 • (R. D. L. 5/2013) • (Ley 1/2014) • (R. D. LG. 2/2015, arts. 23, 45, 46, 47, 48, Disp. Adic. 19) • (R. D. L. 6/2019) • (Ley 11/2020) • (R. D. L. 32/2021) • (R. D. L. 2/2022) • (R. D. L. 4/2022, Disp. Adicional 5º) • (L. O. 10/2022) • (L. O. 1/2023) • (Ley 4/2023 Disp. Final 14ª) • (R. D. 608/2023) • (R. D. L. 5/2023)

• ¿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 (ver apartado 16.2).
— Incapacidad temporal.
— Nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses.
— 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 civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años 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). (Ver apartados 16.3 y 18.1.)
— Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (esta suspensión deberá ser comunicada previamente a la Autoridad laboral). (Ver apartados 16.3 y 18.3.)
— 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 (Ver apartado 16.2).

• 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 sustitutoria 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 nacimiento, 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.
— Nacimiento: El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.
El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.
En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un 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.
En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores; igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.
En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas del des-

canso obligatorio de la madre biológica o las dos semanas del descanso obligatorio del otro progenitor, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas, las primeras seis semanas de la madre biológica inmediatamente posteriores al parto, o las dos semanas del otro progenitor, podrá disfrutarse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las semanas correspondientes inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

En el supuesto que se disfrutase en régimen de jornada 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 persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

— 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, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años 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 los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.
La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
En el supuesto de discapacidad del hijo o hija, en adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.
En los supuestos en 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, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

— 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 parto 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, de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por 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.

16.2. Excedencias

(L. O. 11/1985, art. 9) • (Ley 4/1995) • (Ley 40/2003) • (L. O. 3/2007) • (R. D. LG. 2/2015, art. 46) • (R. D. L. 6/2019) • (R. D. L. 5/2023)

• ¿Qué son?

Se entiende por estas 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:
    — Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
    — 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 solo 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. (Ver apartado 29.11, «Prestación no económica por hijo a cargo»).
También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadores y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia 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 la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.
Los períodos de hasta tres años de excedencia por cuidado de hijo o menor, tendrán la consideración de periodo 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.

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

(R. D. 1483/2012) • (Ley 1/2014) • (R. D. L. G. 2/2015 arts. 47, 47 bis y 51)
• (R. D. L. 8/2020 y normas complementarias) • (R. D. L. 32/2021)
• (R. D. L. 4/2022, Disp. Adic. 5º y Disp. Transt. tercera) • (O. PCM/250/2022)
• (Ley 3/2023 Disp. Final 7.ª)

• Características

— La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal, con arreglo a lo previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y al procedimiento que se determine reglamentariamente.

— El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de personas trabajadoras de la empresa y el número de personas afectadas por la reducción o por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no superior a quince días. En el supuesto de empresas de menos de cincuenta personas de plantilla, la duración del periodo de consultas no será superior a siete días.

— La dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento, constituyéndose una única comisión representativa y comunicando formalmente a la representación de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas.

— Si hay varios centros de trabajo, la comisión negociadora se circunscribirá a los afectados por el procedimiento.

— La comisión negociadora tendrá un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

— Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas para la reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

— Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

— La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por

el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa.
— Tras la finalización del periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral su decisión sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos.
— La decisión empresarial surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.
— Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, la empresa no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción temporal de jornada, se producirá la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.
— La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de las personas trabajadoras, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.
— Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar la persona trabajadora ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará a la empresa al pago de los salarios dejados de percibir por la persona trabajadora hasta la fecha de la reanudación del contrato.
— En cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos basada en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, la empresa podrá comunicar a la representación de las personas trabajadoras con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de prórroga de la medida.
— El contrato de trabajo también podrá ser suspendido o podrá reducirse la jornada a iniciativa del empresario por causa derivada de **fuerza mayor**.
— El procedimiento de suspensión de contrato o reducción de jornada por fuerza mayor se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.
— Dicha causa ha de ser debidamente constatada por la Autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo expediente tramitado al efecto.
— La Autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución.
— La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días hábiles desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución.
— Si no se emite resolución expresa en el plazo indicado, se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo.

• Normas comunes aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y a los basados en causa de fuerza mayor temporal

— La reducción de jornada podrá ser de entre un diez y un setenta por ciento y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. En la

medida en que sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

— La empresa junto con la notificación, comunicación o solicitud, según proceda, a la autoridad laboral, comunicará, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan:
  - El período dentro del cual se va a llevar la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada.
  - La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo.
  - El tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.
— Durante el periodo de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras, informando previamente de ello a la representación legal de las personas trabajadoras y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y, conforme a los plazos establecidos reglamentariamente, a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades.
— Dentro del periodo de aplicación del expediente no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.
— Las empresas que desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, a favor de las personas afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación en el trabajo en el ámbito laboral.
— Los beneficios en materia de cotización vinculados a los expedientes de regulación temporal de empleo, de carácter voluntario para la empresa, estarán condicionados, asimismo, al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas con el contenido y requisitos previstos en el apartado 10 de la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
— La prestación a percibir por las personas trabajadoras se regirá por lo establecido en el artículo 267 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y sus normas de desarrollo.

16.3.1. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

(R. D. L. 32/2021) • (R. D. L. 4/2022) • (R. D. 608/2023)

• ¿Qué es el mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo?

El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

• Modalidades

— Este Mecanismo RED tendrá dos modalidades:
  • Cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
  • Sectorial, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

— Una vez activado el Mecanismo, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el Mecanismo, en cualquiera de sus centros de trabajo y en los términos previstos en el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

— El procedimiento se iniciará mediante solicitud por parte de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras.

— En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

— La autoridad laboral deberá remitir el contenido de la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y recabar informe preceptivo que será evacuado en el improrrogable plazo de siete días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.

— La autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida.

— Cuando el período de consultas concluya con acuerdo, la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo, pudiendo la empresa proceder a las reducciones de jornada o suspensiones de contrato en las condiciones acordadas.

— Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial.

— Serán normas comunes aplicables a las dos modalidades (cíclica y sectorial) del Mecanismo RED, las siguientes:
  • Las previsiones recogidas en el artículo 47.4 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.
  • Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se beneficiarán de las medidas en materia de protección social previstas en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social [Ver capítulo 20.6, Prestaciones de sostenibilidad y mantenimiento del empleo (RED)] y tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación en el trabajo en el ámbito laboral.

— La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal colaborarán para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá acceso a los datos incorporados mediante procedimientos automatizados y aplicaciones que le permitan conocer los extremos relativos a la aplicación de los Mecanismos, las condiciones especiales en materia de cotización a la Seguridad Social para las empresas y prestaciones correspondientes, con el objetivo de desarrollar las debidas actuaciones de control.

— La Disposición Adicional quinta del R.D.L. 4/2022, de 15 de marzo, constituyó un fondo sin personalidad jurídica, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que tendrá como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación, en la forma y condiciones previstas en su normativa de desarrollo.

16.4.
Extinción del contrato de trabajo

(R. D. 2720/1998) • (Ley 12/2001) • (L. O. 1/2004) • (Ley 43/2006) • (L. O. 3/2007) • (Ley 35/2010) • (Ley 3/2012) • (R. D. 1483/2012) • (R. D. 1484/2012) • (R. D. L. 5/2013) • (Ley 1/2014) • (R. D. LG. 2/2015, arts. 49 a 57 y Disp. Trans. 10.ª) • (R. D. L. 28/2018) • (R. D. L. 6/2019) • (Ley 1/2020) • (R. D. 32/2021) • (L. O. 10/2022) • (Ley 4/2023) • (R. D. 608/2023)

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.
— En el caso del contrato por sustitución de persona trabajadora, por alguna de las siguientes causas:
  1.ª La reincorporación del trabajador sustituido.
  2.ª El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
  3.ª La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
  4.ª 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 oportunos.

16.4.1.
Mutuo acuerdo de las partes

(R. D. LG. 2/2015, art. 49)

• Características

— Simple acuerdo de las partes.

— La manifestación de voluntad de rescindir la relación laboral debe ser prestada libremente.
— La forma más frecuente es la petición de baja por el trabajador, con aceptación del empresario, firmándose el documento denominado «Finiquito», a la vez que se saldan todas las obligaciones pendientes entre las partes. No existe derecho a indemnización.

16.4.2. Causas consignadas válidamente en el contrato

■ (R. D. LG. 2/2015, art. 49)

• Características

— Las causas solo son válidas cuando no constituyen manifiesto abuso de derecho por parte del empresario. Si lo constituyera, el trabajador debe reclamar por despido.
— Deben ser alegadas por alguna de las partes, de lo contrario el contrato se presumirá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

16.4.3. Expiración del tiempo convenido

■ (Ley 12/2001) • (Ley 43/2006) • (Ley 35/2010) • (R. D. LG. 2/2015, art. 49 y Disp. Trans. 8.ª) • (R. D. L. 32/2021, art. primero, ocho)

• Características

— A la finalización del contrato, por expiración del tiempo convenido, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.
— Se aplicará a los contratos formativos en vigor antes del 30 de diciembre de 2021 la regulación vigente antes de esa fecha, hasta su duración máxima.
— Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.
— Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
— Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

16.4.4.
Muerte, jubilación o extinción de la personalidad jurídica del contratante

■ (Ley 36/2011) • (R. D. 1483/2012) • (R. D. LG. 2/2015, art. 49) • (R. D. LG. 8/2015, art. 267)

• Características

— Que no exista continuidad en la actividad empresarial.
— No es necesario que exista autorización alguna en los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, teniendo derecho el trabajador a una indemnización equivalente a un mes de salario.
— En el caso de extinción de la personalidad jurídica del contratante, se seguirán los trámites previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, correspondientes al procedimiento de despido colectivo.

16.4.5.
Dimisión del trabajador

■ (R. D. LG. 2/2015, art. 49)

• Características

— Preaviso al empresario con la antelación prevista en convenio, contrato o lo usual conforme a las costumbres del lugar.
— No tiene necesidad de alegar motivos.

16.4.6.
Muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador

■ (D. 2-3-1944) • (R. D. 1451/1983) • (R. D. LG. 2/2015, art. 49)

• Características

En función de cada causa:
— Fallecimiento del trabajador. El empresario, en caso de fallecimiento debido a muerte natural, vendrá obligado a abonar a determinados parientes una indemnización equivalente a 15 días del salario.
— Declaración de incapacidad permanente total del trabajador. La empresa podrá extinguir la relación laboral o darle un puesto de trabajo acorde con su discapacidad.
— Declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Si se produjese recuperación completa o se transformase la calificación en incapacidad parcial, el trabajador tiene derecho a reintegrarse a la empresa cuando exista vacante.

16.4.7.
Jubilación del trabajador

■ (R. D. LG. 2/2015, art. 49, Disp. Adic.10.ª) • (R. D. L. 28/2018) • (Ley 21/2021)

• Características

— Acceso del trabajador a la pensión de jubilación.

De conformidad con la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

— La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

— La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

16.4.8. Fuerza mayor

■ (Ley 36/2011) • (Ley 3/2012) • (R. D. 1483/2012) • (R. D. LG. 2/2015, arts. 49 y 51.7)

• Características

Se trata de hechos extraordinarios imprevisibles o inevitables que imposibilitan definitivamente el desarrollo del trabajo (incendio, inundación, etc.).

• Requisitos

— La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la Autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

— El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

— La resolución de la Autoridad laboral se dictará, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y cuantas otras actuaciones e informes considere indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad laboral.

— La Autoridad laboral, que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de los contratos, sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

16.4.9. Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

■ (Ley 35/2010) • (Ley 27/2011, Disp. Adic. 16) • (Ley 36/2011) • (Ley 3/2012) • (R. D. 1483/2012) • (R. D. 1484/2012) • (R. D. L. 5/2013) • (R. D. L. 16/2013) • (Ley 1/2014) • (R. D. LG. 2/2015, art. 51) • (Ley 3/2023 Disp. Final 8ª. Dos) • (R. D. L. 1/2023 Disp,. Transt. 3ª) • (R. D. 608/2023)

• Características

— La extinción colectiva de los contratos de trabajo debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
— Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa; en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente, si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
— Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o, en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

• Requisitos

— Que la extinción afecte, en un período de noventa días, al menos a:
  • Diez trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores.
  • El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
  • Treinta trabajadores en empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

  Para este cómputo del número de trabajadores afectados se tendrá también en cuenta cualquier otra extinción por iniciativa del empresario, sin incluir las derivadas de la terminación del tiempo convenido o finalización de la obra o servicio, por motivos no inherentes a la persona del trabajador, siempre que su número sea, al menos, de cinco.
— Que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de afectados sea superior a cinco, cuando el despido colectivo se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas señaladas anteriormente.

• Aportaciones al Tesoro por despidos de trabajadores de 50 o más años

— Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que en tales despidos colectivos concurran las siguientes circunstancias:
  • Que sean realizadas por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.
  • Que el porcentaje de trabajadores despedidos de 50 o más años de edad sobre el total de trabajadores despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de 50 o más sobre el total de trabajadores de la empresa.

  A los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores despedidos de 50 o más años sobre el total de trabajadores despedidos, se incluirán los trabajadores afectados por el despido colectivo y aquellos cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores, con el límite del 27 de abril de 2011, o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.

— Que, aún concurriendo, las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, las empresas o el grupo de empresas del que forme parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquel en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo o bien obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del período comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha.

Será aplicable a los procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 27 de abril del año 2011 según la redacción de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011 vigente en el momento en que se inicien.

• Procedimiento

(Ver capítulo 18)

16.4.10. Voluntad del trabajador con causa justificada

■ (Ley 43/2006) • (Ley 36/2011) • (Ley 3/2012) • (R. D. L. 20/2012) • (R. D. LG. 2/2015, arts. 33.2, 49 y 50)

• Causas

Para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato de trabajo y percibir las correspondientes indemnizaciones por despido improcedente deberá efectuarlo por alguna de las siguientes causas:

— Modificación sustancial de sus condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.
— La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
— Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones en los supuestos de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

• Procedimiento

El trabajador tiene que solicitar la extinción de su relación laboral en el Juzgado de lo Social (Ver capítulo 17, «Actuaciones en caso de despido»). Las indemnizaciones serán las señaladas para el despido improcedente.

En caso de insolvencia o concurso del empresario el importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del Salario Mínimo Interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

16.4.11. Causas objetivas legalmente procedentes

■ (Ley 12/2001) • (L. O. 1/2004) • (Ley 35/2010) • (Ley 36/2011) • (Ley 3/2012) • (R. D. LG. 2/2015, arts. 51, 52 y 53) • (Ley 1/2020) • (L.O. 10/2022) • (Ley 4/2023)

• Características

El contrato podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas:
— Ineptitud del trabajador.
— Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo.
— Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción siempre que la extinción afecte a un número inferior al establecido en el artículo 51.1. del Estatuto de los Trabajadores.
— Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos.

• Procedimiento general

— Notificación por escrito al trabajador, expresando la causa y la fecha de los efectos.
— Plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato.
— Poner a disposición del trabajador una indemnización de veinte días de salario por año de servicio en el momento de la notificación del despido y con un máximo de doce mensualidades.
— Dar al trabajador una licencia de seis horas a la semana, durante el período de preaviso sin pérdida de retribución, con objeto de buscar nuevos empleos.
— Abono de la indemnización sustitutoria del preaviso, en la cuantía del salario equivalente a ese período, si el empresario efectúa dicha opción.

Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, así como cuando esté relacionada con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento con el ejercicio de determinados derechos de conciliación familiar y laboral, o el ejercicio de los derechos que confiere la ley a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la extinción y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del art.53 del Estatuto de los Trabajadores. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

Contra la decisión de la extinción de la relación laboral, el trabajador podrá recurrir como si se tratara de un despido disciplinario (Ver apartado 16.4.12 y capítulo 17).

16.4.11.1. Ineptitud del trabajador

• Requisitos

— Para ser causa de extinción de la relación laboral debe ser conocida o sobrevenida después de su colocación. Si existía con anterioridad al cumplimiento del período de prueba no podrá ser alegada finalizado el mismo.

- **Procedimiento**

  — Seguir el «Procedimiento general» indicado para estas extinciones (Ver apartado 16.4.11).

16.4.11.2. Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo

- **Requisitos**

Para que sean motivo de despido es necesario que las modificaciones:
— Hayan sido razonables para los conocimientos del trabajador.
— Previamente el empresario, deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación, se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario, hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

- **Procedimiento**

  — Seguir el «Procedimiento general» indicado para estas extinciones. (Ver apartado 16.4.11).

16.4.11.3. Causas económicas, técnicas organizativas o de producción

- **Características**

  — La extinción de los contratos debe estar objetivamente acreditada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, según se definen para el despido colectivo.
  — Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa.
  — A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

- **Procedimiento**

  — El establecido para estas extinciones (Ver, en el apartado 16.4.11, «Procedimiento general»).

16.4.11.4. Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos

Procederá la extinción en el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por Entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá seguir el procedimiento previsto en el mismo (Ver apartado 16.4.9).

16.4.12. Despido disciplinario

(L. O. 3/2007) • (Ley 36/2011) • (Ley 3/2012) • (R. D. LG. 2/2015, arts. 54, 55 y 60) • (R. D. L. 6/2019)

Es la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario basada en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador.

• Motivos

— Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
— Indisciplina o desobediencia.
— Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
— Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
— Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
— Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral.
— El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
— Las faltas o incumplimientos tipificados en los convenios colectivos.

• Procedimiento

— Actuación de la empresa.
  • El plazo para llevar a cabo el despido será el de los sesenta días siguientes a la fecha del conocimiento del incumplimiento del trabajador, en todo caso, dentro de los seis meses de haberse cometido.
  • El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.
  • Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.
  • Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.
  • Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.
  • Si el despido se realizara inobservando lo establecido en este apartado, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumpliese los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que solo surtirá efectos desde su fecha, solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.
— Actuación del trabajador.
  • Si no está de acuerdo con la decisión del empresario deberá actuar en un plazo máximo de veinte días contra el despido (Ver capítulo 17).
— El empresario procederá a liquidar las retribuciones pendientes del trabajador y a la confección de un recibo del finiquito.

17. Actuaciones en caso de despido

El trabajador que vea extinguida su relación laboral por voluntad unilateral del empresario y no esté de acuerdo con esta decisión deberá proceder a las siguientes actuaciones.

17.1. Acto de conciliación

(Instrumento de ratificación del Convenio 173 de la OIT) • (Ley 13/2009) • (Ley 36/2011) • (R. D. LG. 2/2015) • (Ley 39/2015, Disp. Final 3.ª) • (R. D. L. 6/2023)

Es un requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento por despido ante el Juzgado de lo Social. Se exceptúan de este requisito los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa.

• ¿A quién afecta?

— Trabajador que reciba carta de despido alegando cualquier causa.
— Trabajador despedido verbalmente, impidiéndole el acceso al puesto de trabajo.

En ambos casos, si el trabajador no considera justificada la acción empresarial, debe iniciar las actuaciones de conciliación.

• Procedimiento

— Presentación de demanda de conciliación o mediación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación en el Área Funcional de Empleo y Seguridad Social de Ceuta o Melilla; en el resto de las provincias, en la dependencia correspondiente de la Comunidad Autónoma al estar esta materia transferida, u órgano que asuma estas funciones, que podrá constituirse mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos.
— Plazo: Veinte días hábiles (excluidos sábados, domingos y festivos conforme al artículo 30.2 de la Ley 39/2015) desde el momento del despido. La presentación de la solicitud de conciliación suspende los plazos de caducidad. El cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos 15 días hábiles desde su presentación sin que se haya celebrado. En todo caso, transcurridos treinta días sin celebrarse el acto de conciliación, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

• Resolución

La Autoridad Laboral cita a las partes para una avenencia pudiendo haber:
— Acuerdo. Habrá de estarse a lo acordado (reincorporación al puesto de trabajo o indemnización, incluyendo los salarios de tramitación).
— Falta de acuerdo. El trabajador debe presentar demanda ante el Juzgado de lo Social en los días que falten para los veinte, una vez descontados los transcurridos desde el despido hasta la presentación de la demanda de conciliación.
— Incomparecencias:
  • Cuando estando debidamente citadas las partes para el acto de conciliación o mediación no compareciese el solicitante ni alegase justa causa, se tendrá por no presentada la papeleta, archivándose todo lo actuado.

- Si no compareciera la otra parte, debidamente citada, se hará constar expresamente en la certificación del acta de conciliación y de mediación se tendrá la conciliación o la mediación por intentada sin efecto, y el juez o tribunal impondrán las costas del proceso a la parte que no hubiese comparecido sin causa justificada, incluidos honorarios, hasta el límite de seiscientos euros, del letrado o graduado social colegiado de la parte contraria que hubieren intervenido, si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación.

— Impugnación:
- El acuerdo de conciliación o mediación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquel, ante el Juzgado o Tribunal competente para conocer del asunto objeto de la conciliación o mediación, mediante ejercicio de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos.
- La acción caducará a los treinta días hábiles siguientes a aquel en que se adoptó el acuerdo. Para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo conocieran.

— Ejecución:
- Lo acordado en conciliación o mediación tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

17.2.
Demanda ante el Juzgado de lo Social

17.2.1.
Procedimiento

(Ley 22/2003) • (Ley 13/2009) • (Ley 36/2011) • (Ley 38/2011)

• Presentación de la demanda

Una vez celebrado o intentado el acto de conciliación o mediación sin avenencia, deberá el trabajador presentar la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social, aportando el justificante del resultado del acto de conciliación o mediación, de tenerlo; en otro caso, deberá aportarlo en el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la notificación.

Puede efectuarla el trabajador solo o asesorado o representado por un abogado, procurador, graduado social o sindicato en su caso. Con carácter general será Juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado a elección del demandante.

• Plazo

Veinte días hábiles desde el momento del despido. (Se suman para el cómputo los días que transcurren entre el día siguiente al despido y el de la presentación de demanda de conciliación, con los que transcurren entre el día siguiente a la celebración de la conciliación y el de la presentación de la demanda en el Juzgado de lo Social). Este plazo será de caducidad a todos los efectos.

Si se promoviese demanda por despido contra una persona a la que erróneamente se hubiere atribuido la cualidad de empresario, y se acreditase con posterioridad, sea en el juicio o en otro momento anterior al proceso, que lo era un tercero, el trabajador podrá promover nueva demanda contra este, sin que comience el cómputo del plazo de caducidad hasta el momento en que conste quién sea el empresario.

• Características de la demanda

La demanda se formulará por escrito y habrá de contener los siguientes extremos:

— Designación del órgano ante quien se presente, así como la expresión de la modalidad procesal a través de la cual entienda que deba enjuiciarse su pretensión.

— Datos del demandante, con expresión del número del documento nacional de identidad, y de aquellos otros interesados que deben ser llamados al proceso y sus domicilios, indicando el nombre y apellidos de las personas físicas y la denominación social de las personas jurídicas. Si la demanda se dirigiese contra un grupo carente de personalidad, habrá de hacerse constar el nombre y apellidos de quienes aparezcan como organizadores, directores o gestores de aquel, y sus domicilios.

— La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas. En ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación, salvo que se hubieran producido con posterioridad a la sustanciación de aquella.

— Antigüedad, concretando los períodos en que hayan sido prestados los servicios; categoría profesional; salario, tiempo y forma de pago; lugar de trabajo; modalidad y duración del contrato; jornada; características particulares, si las hubiere, del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido.

— Fecha de efectividad del despido y forma en que se produjo y hechos alegados por el empresario, acompañando la comunicación recibida, en su caso, o haciendo mención suficiente de su contenido.

— Si el trabajador ostenta o ha ostentado en el año anterior al despido la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores, así como cualquier otra circunstancia relevante para la declaración de nulidad o improcedencia o para la titularidad de la opción derivada, en su caso.

— Si el trabajador se encuentra afiliado a algún sindicato, en el supuesto de que alegue la improcedencia del despido por haberse realizado este sin la previa audiencia de los delegados sindicales, si los hubiera.

— Si el demandante litigase por sí mismo, designará un domicilio en la localidad donde resida el Juzgado o Tribunal, en el que se practicarán todas las diligencias que hayan de entenderse con él.

— Fecha y firma.

NOTA

Los Juzgados de lo Mercantil son competentes en las demandas derivadas de contratos de trabajo existentes a la fecha de declaración del concurso en los procedimientos concursales.

17.3. Sentencia

■ (Ley 12/2001) • (L. O. 1/2004) • (L. O. 3/2007) • (Ley 13/2009) • (Ley 36/2011) • (R. D. L. 20/2012) • (R. D. 418/2014) • (R. D. LG. 2/2015, Disp. Trans. 11.ª) • (R. D. L. 6/2019) • (L. O. 10/2022)

El Juez de lo Social, una vez celebrado el juicio, dictará sentencia, en el plazo de cinco días, en la que calificará el despido como nulo, improcedente o procedente, notificándose a las partes dentro de los dos días siguientes.

A) DESPIDO NULO

• Motivo

El que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos, salvo que, en todos estos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados. En caso de despido objetivo para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida. En el resto de supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiese cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del art. 53. En otro caso se considerará improcedente.

a) El de las personas trabajadoras durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e) E. T. o por enfermedades causadas por embarazo, parto, lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a).
c) El de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere los artículos 37.4 ET (cuidado del lactante), 37.5 (Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario) y 37.6 (derecho a la reducción de jornada por guarda legal o por hospitalización o tratamiento continuado del menor afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave), o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 ET.
d) El de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
e) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d) ET, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

• Consecuencias

— Readmisión inmediata del trabajador en el puesto que venía desempeñando y abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia.
— Si el trabajador hubiera encontrado otro empleo con anterioridad a la sentencia y se probase por el empresario lo percibido, este lo podrá descontar de los salarios dejados de percibir.
— Cuando, durante dicho período, el trabajador hubiera percibido prestaciones por desempleo, la Entidad Gestora cesará su abono y reclamará las cotizaciones a la Seguridad Social efectuadas, debiendo el empresario ingresar a la Entidad Gestora las cantidades percibidas por el trabajador,

deduciéndolas de los salarios dejados de percibir con el límite de la suma de los mismos.
— El empresario deberá instar el alta del trabajador en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido cotizando por ese período, que se considerará de ocupación cotizada a todos los efectos.

B) DESPIDO IMPROCEDENTE

• Motivo

Cuando no quede acreditado el incumplimiento que se alega para el despido o cuando no se hubieren cumplido las exigencias formales establecidas (Ver apartado 16.4.12, «Despido disciplinario»). En el caso de despido objetivo cuando no se acredite la causa (Ver apartado 16.4.11: Causas objetivas legalmente procedentes).

• Consecuencias y efectos

— El Juez de lo Social establecerá en la sentencia la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo con abono de los salarios de tramitación y la indemnización a entregarle en el supuesto de que el empresario optara por la no readmisión.
— El empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá elegir entre una de estas dos opciones:
  • La readmisión del trabajador con abono de los salarios de tramitación, que equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.
  • Una indemnización de treinta y tres días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.
— La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.
— Cuando en el mencionado plazo de cinco días no se ejercite ninguna opción se entiende que opta por la readmisión del trabajador.
— Si el trabajador despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción de readmisión corresponderá siempre a este. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación.
— Cuando el empresario haya optado por la readmisión deberá comunicar por escrito al trabajador, dentro de los diez días siguientes a aquel en que se le notifique la sentencia, la fecha de su reincorporación al trabajo, para efectuarla en un plazo no inferior a los tres días siguientes al de la recepción del escrito. Asimismo, deberá instar el alta del trabajador en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido cotizando por ese período, que se considerará de ocupación cotizada a todos los efectos.
— Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a que se refiere el apartado 2 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles.
En este caso, serán con cargo al Estado las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a los salarios.

• Fijación del importe de la indemnización

— El importe de la indemnización de treinta y tres días de salarios por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, será de aplicación a los contratos suscritos, a partir del día 12 de febrero del año 2012.

— La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012, se calculará:

  • A razón de 45 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año por el tiempo de prestación de servicios anterior a la fecha de entrada en vigor, es decir, anterior al día 12 de febrero de 2012, y a razón de 33 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por el tiempo de prestación de servicio posterior.

  • El importe indemnizatorio resultante, no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior a la entrada en vigor del referenciado Real Decreto Ley, resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

  • Los contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida», que estaban regulados por la Ley 12/2001, y que se pudieron celebrar hasta el 12.2.2012, que se extingan por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la indemnización será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. En el caso de despido disciplinario, la indemnización por despido improcedente, se calculará, según las reglas establecidas en el primer párrafo de este apartado.

— En los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma reguladora de dicha relación laboral.

C) DESPIDO PROCEDENTE

• Motivo

Por quedar acreditadas las causas alegadas por el empresario o la certeza de las causas objetivas.

• Consecuencias

— En el supuesto de despido disciplinario, extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

— En caso de extinción del contrato por causas objetivas, el trabajador hace suya la indemnización de veinte días por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades que la empresa le entregó en el momento del despido o que deberá exigir en el momento en que sea efectiva la decisión extintiva si el empresario, a consecuencia de su situación económica, no pudo ponerla a su disposición.

17.4. Recursos

(Ley 13/2009) • (Ley 36/2011)

El empresario o el trabajador podrán recurrir contra la sentencia ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, en los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia.

• Consecuencias

Si se recurre la sentencia que declara la improcedencia del despido, la opción ejercitada por el empresario tendrá los siguientes efectos:

— Si se hubiera optado por la readmisión, cualquiera que fuera el recurrente, esta se llevará a efecto de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 297 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.
  - Cuando en los juicios donde se ejerciten acciones derivadas del despido o de decisión extintiva de las relaciones de trabajo la sentencia del Juzgado o Tribunal declare su nulidad o improcedencia y el empresario que hubiera optado por la readmisión interponga alguno de los recursos autorizados por la Ley, este vendrá obligado, mientras dure la tramitación del recurso, a satisfacer al recurrido la misma retribución que viniere percibiendo con anterioridad a producirse aquellos hechos, debiendo este continuar prestando sus servicios, a menos que el empresario prefiera hacer el abono aludido sin compensación alguna.
  - La misma obligación tendrá el empresario si el recurso lo interpusiera el trabajador y la sentencia hubiera declarado la nulidad del despido basado en alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley o la violación de derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores o si hubiera optado por la readmisión.

— Cuando la opción del empresario hubiera sido por la indemnización, tanto en el supuesto de que el recurso fuera interpuesto por este, como por el trabajador, no procederá la readmisión mientras penda el recurso, si bien durante la tramitación del recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario.
  Si la sentencia que resuelva el recurso que hubiera interpuesto el trabajador elevase la cuantía de la indemnización, el empresario, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal supuesto, la readmisión retrotraerá sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social, por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la Entidad gestora.
  A efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo, el periodo a que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.

18. La regulación de empleo

18.1. Procedimientos de regulación de empleo

(R. D. 625/1985) • (O. TAS/2865/2003, art. 20) • (Ley 27/2011, Disps. Adic. 6.ª y 16.ª) • (Ley 36/2011) • (O. ESS/2541/2012) • (R. D. 1483/2012) • (R. D. 1484/2012) • (R. D. 908/2013) • (Ley 1/2014) • (R. D. 368/2014, Disp. Final 2.ª)• (R. D. 3/2014) • (R. D. L. 16/2014, Disp. Adic. 4.ª) • (R. D. LG. 2/2015, arts. 47, 49, 51 y Disp. Trans 10.ª • (R. D. LG. 8/2015) • (O. TMS/397/2019) • (R. D. LG. 1/2020) • (Ley 22/2021) • (R. D. L. 32/2021) • (R. D. L. 2/2022) • (R. D. L. 4/2022, Disp. Transt. Segunda) • (Ley 3/2023, Disp. Final 8.2) • (R. D. 608/2023)

• ¿Qué son los procedimientos de regulación de empleo?

La adopción de medidas de regulación de empleo por parte de las empresas, ya sean de reducción de jornada, suspensión temporal del contrato o de extinción de las relaciones laborales, exigen el seguimiento de un determinado procedimiento en el que interviene la Autoridad laboral como garante del cumplimiento de todos los requisitos establecidos legal y reglamentariamente.

La consideración de un procedimiento como despido colectivo requiere que, en un periodo de 90 días, la extinción de contratos afecte a un número mínimo de trabajadores según los umbrales previstos en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores. Este requisito numérico no se exige en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contratos ni en los de fuerza mayor.

• ¿Cuándo se siguen estos procedimientos?

Con carácter previo a la adopción por el empresario de las siguientes medidas:

— Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ver apartado 16.4.9).
— Suspensión de la relación laboral o reducción de jornada fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (Ver apartado 16.3).
— Extinción de la relación laboral por extinción de la personalidad jurídica del contratante (ver apartado 16.4.4).
— Extinción y suspensión de la relación laboral y reducción de jornada por fuerza mayor (ver apartado 16.4.8).

• ¿Cuál es la Autoridad laboral competente?

— En el ámbito de las Comunidades Autónomas, tendrá la consideración de Autoridad laboral competente para la tramitación del procedimiento de regulación de empleo el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva, cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad en centros de trabajo ubicados en su totalidad en el territorio de una Comunidad Autónoma.
— En las ciudades de Ceuta y Melilla tienen asumidas las competencias en materia de trabajo los Delegados del Gobierno.
— Administración General del Estado:
  • Cuando el procedimiento afecte a centros de trabajo o trabajadores radicados en dos o más Comunidades Autónomas, conocerá del procedimiento de regulación de empleo la Dirección General de Trabajo

del Ministerio de Trabajo y Economía Social; salvo que el 85 por 100, como mínimo, de la plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, en cuyo caso la instrucción del procedimiento se realizará ante la Autoridad laboral autonómica.

- Conocerá también la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social cuando el procedimiento afecte a empresas o centros de trabajo relacionados con créditos extraordinarios o avales acordados por el Gobierno de la Nación; con empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado y, en general, aquellas que tengan la condición de sociedades mercantiles estatales, así como con empresas relacionadas directamente con la Defensa Nacional u otras cuya producción sea declarada de importancia estratégica nacional.
- En el supuesto anterior, cuando el procedimiento afecte a centros de trabajo ubicados en el ámbito de una provincia conocerán las Áreas y Dependencias funcionales de Trabajo e Inmigración dependientes de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno en las Comunidades Autónomas. Este ámbito competencial, en razón a los traspasos de funciones y servicios del Estado en materia de trabajo a las Comunidades Autónomas, se reduce a determinadas empresas en que se mantiene la intervención de la Administración General del Estado (sociedades estatales, empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado, empresas relacionadas directamente con la defensa nacional, etc.).
- En este último caso, cuando el procedimiento pueda afectar a más de 200 trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social podrá avocar la competencia para conocer del procedimiento.

18.2. El procedimiento de despido colectivo

Deberá seguir este procedimiento el empresario que pretenda realizar un despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ver apartado 16.4.9). El mismo procedimiento deberá seguirse en caso de extinción de la personalidad jurídica del contratante.

• ¿Quién lo inicia?

El empresario.

• Procedimiento

— Apertura de un período de consultas mediante escrito dirigido a los representantes legales de los trabajadores. Con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del período de consultas, deberá quedar constituida la comisión representativa de los trabajadores. A estos efectos la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo. El plazo máximo para dicha constitución será de siete días desde la fecha de comunicación por parte de la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento; salvo que algunos de los centros de trabajo que vayan a estar afectados por el mismo no cuenten con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso, el plazo será de quince días.
La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el

art. 41.4 del Estatuto de los trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.
— Comunicación simultánea a la Autoridad laboral competente de la apertura del periodo de consultas, con copia del escrito dirigido a los representantes de los trabajadores.
— Comunicación a la Autoridad laboral del resultado de las consultas efectuadas a la finalización de dicho período.

• Comunicación empresarial

— El empresario dirigirá la comunicación de apertura del periodo de consultas a los representantes legales de los trabajadores, y simultáneamente dirigirá una copia de la misma a la Autoridad laboral.
— Contenido de la comunicación empresarial.
— Se adjuntará a la comunicación toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del procedimiento:
  • Memoria explicativa de las causas motivadoras del procedimiento.
  • Si la causa del procedimiento fuera de índole económica: documentación que a su derecho convenga y en particular las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios completos integradas por el balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditoría, así como las cuentas provisionales a la iniciación del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa solicitante. En el caso de empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de auditoría. Asimismo, en caso de alegar que la situación económica negativa se debe a una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar toda la documentación necesaria para acreditar que tal disminución se ha producido durante, al menos los últimos tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, en relación con los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.
  • Cuando la empresa solicitante forme parte de un grupo de empresas con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante los dos últimos ejercicios, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa solicitante.
  • Si la causa del procedimiento fuera de índole técnica, los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de causas técnicas derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción.
  • Si la causa del procedimiento fuera de índole organizativa, los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

- Si la causa del procedimiento fuera de índole productiva, los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de causas productiva derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores que vayan a ser afectados, así como de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año. Cuando el despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, dicha información se desglosará por centro, y en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.
- Escrito de solicitud del informe a los representantes legales de los trabajadores al que hace referencia el art. 64.5.a y b del Estatuto de los Trabajadores con carácter previo a la ejecución de las medidas de regulación de empleo planteadas por parte del empresario.
- Información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores existentes en la empresa, sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en el art. 27 del R. D. 1483/2012.
- Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
- Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, la indicación de la falta de constitución de esta.
- En empresas que realicen despidos colectivos que afecten a más de cincuenta trabajadores, plan de recolocación externa.
- Copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores del inicio del periodo de consulta y escrito de solicitud del informe a los mismos.
- Periodo previsto para la realización de los despidos.
- Criterios de selección de los afectados.

— Si la comunicación de la empresa no reuniera todos los requisitos exigidos, la Autoridad laboral lo advertirá así al empresario, especificando los mismos, para que proceda a su subsanación, remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

• Período de consultas

— Tendrá una duración no superior a treinta días naturales o de quince en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores. Dicho período podrá entenderse finalizado cualquiera que sea el tiempo transcurrido en el supuesto de que las partes lleguen a un acuerdo y en todo caso, cuando las partes así lo manifiesten por entender que no resulta posible alcanzar un acuerdo.
— La empresa y los representantes legales de los trabajadores deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.
— La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora., De existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento; estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes. La comisión negociadora de los procedimientos, en representación de los trabajadores deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones.
— A la finalización del periodo de consultas el empresario comunicará a la Autoridad laboral el resultado del mismo.
— El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo que para el periodo de consultas está señalado.

— La Autoridad laboral velará por la efectividad del período de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente, y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la Autoridad laboral podrá realizar durante el período de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.
— El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

• Tramitación del procedimiento

— Recibida la comunicación, la Autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación de la empresa y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la Autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.
— El informe de la inspección, además de comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, se pronunciará sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial, y constatará que la documentación presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir.
— La Autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.
— Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la Autoridad laboral el resultado del mismo, en un plazo máximo de 15 días a contar desde la fecha de la última reunión del periodo de consultas. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.
— Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la Autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.
— Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

• Impugnación ante la jurisdicción social

— Los representantes de los trabajadores podrán impugnar ante la jurisdicción social la decisión empresarial de despido colectivo a través de la ac-

ción prevista en el artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
— Los trabajadores afectados por los despidos también podrán impugnar su despido a través de la acción individual prevista en la Ley 36/2011, de 10 de octubre. No obstante, la interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.
— La Autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

• Las medidas sociales de acompañamiento y el plan de recolocación externa

— La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.
— La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores. El incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.
— La Autoridad laboral, a través del Servicio Público de Empleo competente, verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento.
— Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior y de las responsabilidades administrativas correspondientes, el incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores.

• Otras obligaciones empresariales

— En el caso de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones de desarrollo.
— Las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos y que afecten a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legal y reglamentariamente.

- **Procedimiento en caso de declaración de la empresa en concurso**

  — La Ley Concursal, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, establece que los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos y de reducción de jornada, una vez declarado el concurso, se tramitarán ante el juez del concurso por las reglas establecidas en los artículos 169 y siguientes de la citada Ley. En el caso de que la empresa fuera declarada en situación de concurso antes de que la Autoridad laboral reciba la comunicación de la decisión empresarial de despido o de suspensión de contratos o reducción de jornada, la Autoridad laboral procederá a archivar las actuaciones, dando traslado de las mismas al Juez del concurso, conforme a lo dispuesto en el artículo 29 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

- **Indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo**

  — En el caso de que con motivo de un procedimiento de regulación de empleo se extinguiera la relación laboral de los trabajadores, la indemnización será, en el supuesto de alcanzarse un acuerdo entre las partes, la fijada en el mismo y como mínimo en todos los casos de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

18.3. El procedimiento de suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

- **Iniciación y tramitación del procedimiento**

  — El procedimiento se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, con copia a la Autoridad laboral, con el contenido y la documentación establecida para el despido colectivo con las siguientes particularidades:
    - La documentación justificativa de la causa que debe acompañar a la comunicación de la apertura del periodo de consultas será la estrictamente necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.
    - La documentación económica se limitará al último ejercicio completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la solicitud del procedimiento.
    - En todo caso, la comunicación empresarial deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción, así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

  — La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el

art. 41.4 del Estatuto de los trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

— La Autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la Autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

• Notificación de las medidas a los trabajadores afectados

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la Autoridad laboral su decisión sobre la suspensión, en un plazo máximo de 15 días a contar desde la fecha de la última reunión del periodo de consultas. Tras la comunicación de la decisión empresarial a la Autoridad laboral, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efecto a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la Autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior. La Autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

• Impugnación ante la jurisdicción social

— Los representantes de los trabajadores podrán impugnar la decisión empresarial a través de la acción de conflicto colectivo prevista en el artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, siempre y cuando la aplicación de las medidas adoptadas por la empresa afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales fijados en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.

— Los trabajadores afectados también podrán ejercer acciones individuales contra la decisión empresarial. No obstante, la interposición del conflicto colectivo por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas.

— La Autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

• Obligaciones empresariales durante las medidas

— Durante las suspensiones de contratos o las 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.
— En los supuestos de suspensión de contratos, la empresa está obligada a cotizar a la Seguridad Social la parte de la empresa por los trabajadores afectados y durante todo el período de duración de la suspensión.
— En los casos de reducción de la jornada, esta se interrumpirá de forma intermitente el número de horas al día o de días a la semana o al mes o al año que la empresa hubiese comunicado. La empresa deberá cotizar a la Seguridad Social la cuota patronal de estos períodos de inactividad por los trabajadores afectados.

18.4. Procedimientos de extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por existencia de fuerza mayor

— La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la Autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo el siguiente procedimiento.
— El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.
— La Autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables.
— La resolución de la Autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días hábiles desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, o la suspensión o reducción de jornada que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad laboral.

18.5. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

(Ver capítulo 16 punto 3.1)

• Iniciación y tramitación del procedimiento

— La empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras su intención de iniciar el procedimiento a efectos de constituir la comisión representativa (en el plazo de cinco días). Una vez constituida podrá comunicar a los representantes legales de los trabajadores así como a la Autoridad laboral la apertura del periodo de consultas, en la que incluirá:
  • La documentación justificativa de que la situación, cíclica o sectorial, descrita en el acuerdo de activación del Mecanismo RED concurre en la empresa.
  • El período durante el cual se van a aplicar las medidas suspensivas o de reducción de jornada.
  • La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el procedimiento y que van a resultar afectadas por las medidas.

- El tipo de medida que se pretenda aplicar a cada una de las personas trabajadoras afectadas.
- Un plan de recualificación de las personas en los supuestos de Modalidad sectorial del Mecanismo RED.

— La constitución y funcionamiento de la comisión negociadora se regirá por en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
— La Autoridad laboral dará traslado de la solicitud empresarial y recabará el informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que deberá pronunciarse sobre la concurrencia de la situación temporal, cíclica o sectorial, descrita en el acuerdo de activación del Mecanismo RED, así como sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en el mismo. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de siete días desde la solicitud a la Autoridad laboral por parte de la empresa.

• Finalización del procedimiento

— Cuando el período de consultas concluya con acuerdo, el empresario lo remitirá a la Autoridad laboral en el plazo máximo de 15 días, adjuntando las actas de las reuniones mantenidas. En el acuerdo se deberá detallar los siguientes contenidos:
  - Las personas, grupos o puestos afectados y medidas que les resulten de aplicación.
  - Fecha de efectos del Mecanismo RED, que nunca podrá ser anterior a la de activación.
  - Período dentro del cual van a ser de aplicación las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos.
  - En el caso de modalidad sectorial, Plan de recualificación.

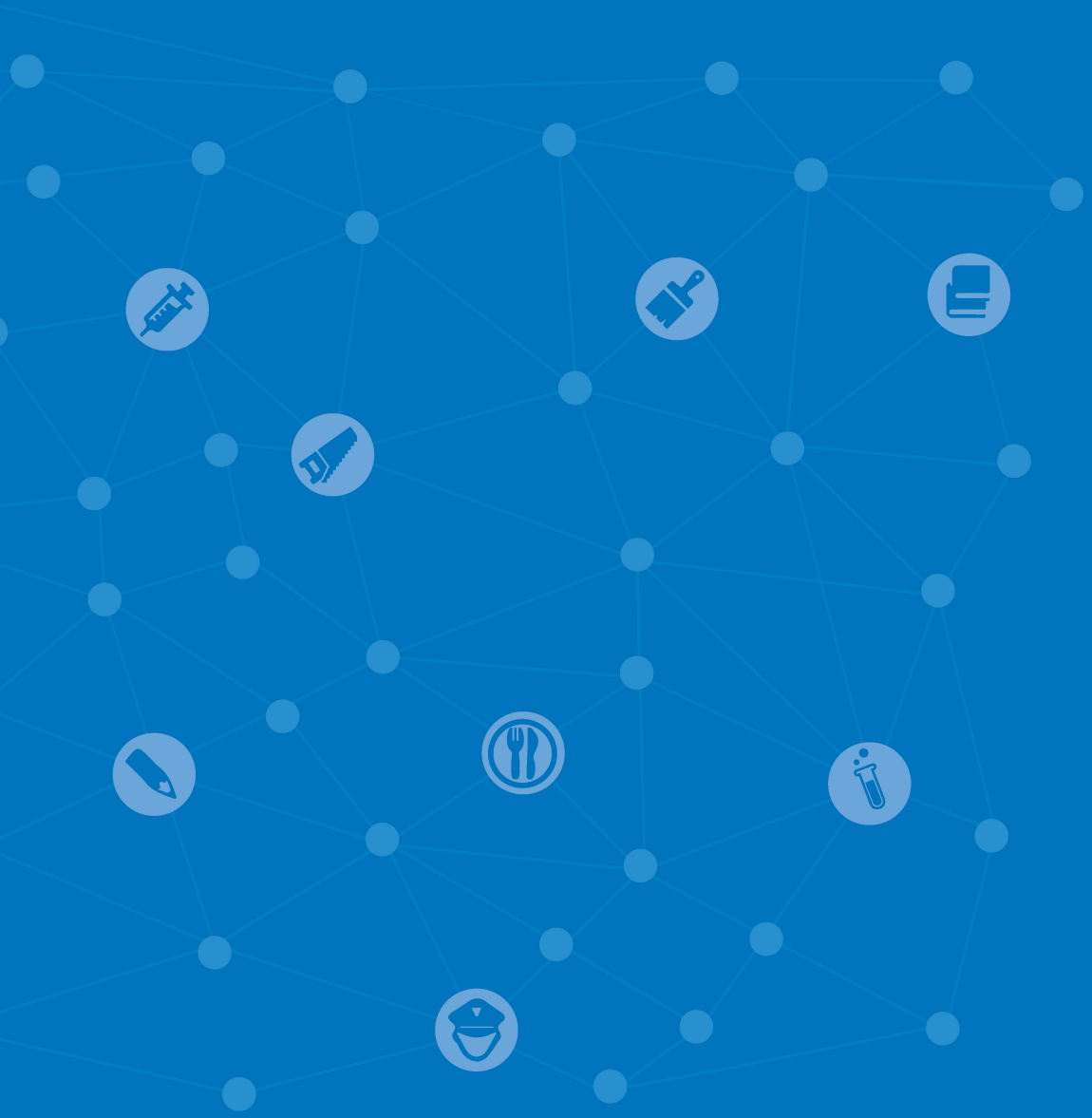
— En estos casos, la Autoridad laboral dictará resolución en el plazo de siete días autorizando la aplicación del Mecanismo RED en los términos del acuerdo.
— Si la Autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo lo remitirá, con suspensión del plazo para resolver, a la autoridad judicial. Del mismo procederá a instancia de la Inspección o cuando la entidad gestora estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto el acceso indebido a la prestación por inexistencia de la causa motivadora de la misma.
— Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, el empresario comunicará en el plazo máximo de 15 días a la Autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores su decisión final, adjuntando las actas de las reuniones mantenidas e indicando los siguientes contenidos:
  - Las personas, grupos o puestos afectados y medidas que les resulten de aplicación.
  - Fecha de efectos del Mecanismo RED, que nunca podrá ser anterior a la de activación.
  - Período dentro del cual van a ser de aplicación las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos.
  - En el caso de modalidad sectorial, Plan de recualificación.

— En estos casos, la Autoridad laboral dictará resolución en el plazo de siete días estimando o desestimando la solicitud de la empresa.

• Recursos y acciones ante la jurisdicción social

— Las resoluciones dictadas por la Autoridad laboral en estos procedimientos serán recurribles en alzada conforme a lo previsto en la Ley 39/2015.
— La impugnación de dichas resoluciones se regirá por lo previsto en la Ley 36/2011, de 10 octubre, reguladora de la jurisdicción social.

VIII. LAS RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO



19. Relaciones especiales de trabajo por cuenta ajena

Son relaciones especiales de trabajo aquellas que, por sus especiales características, requieren una regulación específica.

19.1. Deportistas profesionales

(R. D. 1006/1985) • (Ley 14/2000) • (R. D. 1424/2002) • (R. D. LG. 2/2015) • (Ley 39/2022)

• Colectivo incluido

Deportistas profesionales en posesión de la correspondiente licencia federativa, que se dediquen a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización de una entidad deportiva, a cambio de una retribución. Según el art. 2.1 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, «Quienes participan en estas competiciones pueden ser, a su vez, deportistas profesionales o no profesionales».

Además, según el art. 7.5 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, «La práctica deportiva profesional por parte de menores de edad estará sujeta a las normas laborales de protección del trabajo de los menores y, en particular, a lo establecido en el artículo 6 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre».

• Características

— La igualdad de trato y oportunidades en la práctica deportiva sin discriminación alguna por razón de sexo, edad, discapacidad, salud, religión, orientación e identidad sexual y expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, sero estatus, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
— Contrato escrito, indicando el objeto del contrato, la retribución acordada y la duración del mismo. En el caso de deportistas no profesionales, que son aquellas personas que se dedican a la práctica deportiva dentro del ámbito de una entidad deportiva, pero que no tienen relación laboral con la misma, únicamente pueden percibir de esta, a lo sumo, la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva y estas percepciones exigen ser justificadas documentalmente.
— Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará en el mismo plazo las prórrogas de dichos contratos, así como las denuncias de los mismos.
— Comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido del contrato, en el plazo de diez días hábiles, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.
— El contrato se registrará en la Federación correspondiente.
— La duración del contrato será la que acuerden las partes, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas.
— Articulación de fórmulas para compatibilizar los estudios o la actividad laboral de estas personas con su preparación o actividad deportiva, así como, derecho a la conciliación en su vida familiar, académica y profesio-

nal, estableciéndose los correspondientes acuerdos con centros de estudio para garantizar la carrera dual.
— Puede prorrogarse por pacto colectivo o individual.
— Puede concertarse un período de prueba que no excederá de tres meses.
— Durante la vigencia del contrato, los clubes pueden ceder temporalmente a otros los servicios del deportista si este consiente, teniendo derecho a compensación económica si hubo contraprestación de este tipo entre las entidades.
— La jornada laboral será la fijada en convenio o contrato individual, con respeto, en todo caso, a los límites legales vigentes, que podrán aplicarse en cómputo anual.
— La retribución será pactada individualmente o en convenio colectivo. Puede incluir los derechos a la explotación comercial de la imagen de los deportistas.
— Legitimación para negociar convenios colectivos.
  • En los convenios colectivos dirigidos a las personas deportistas profesionales, estarán legitimadas para negociar las organizaciones sindicales constituidas en cada modalidad o especialidad deportiva que hayan sido designadas mayoritariamente por sus personas representadas a través de votación personal, libre, directa y secreta.
  • Cuando se trate de convenios colectivos de ámbito superior al de empresa, estarán legitimados para negociar los sindicatos que hubieran obtenido un mínimo del 10 por ciento del total de votos válidos emitidos en las elecciones para designar a la comisión representativa de los trabajadores.
  • Igualmente, cuando se trate de convenios colectivos de ámbito superior al de empresa, estarán legitimadas las ligas profesionales existentes, en su caso, en cada modalidad o especialidad deportiva, y en defecto de estas las asociaciones empresariales, que cuenten con la suficiente representatividad en el ámbito de aplicación del convenio.
— Las personas deportistas profesionales, en el ámbito de su relación laboral, tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.
— En el marco de la acción protectora del Sistema de la Seguridad Social, las actividades de protección que el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, confiere a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, cuando a dichas entidades pudiera corresponder la cobertura de deportistas profesionales, deberán contemplar el desarrollo de programas específicos orientados a proteger la salud y prevenir los riesgos de accidentes de naturaleza laboral a los que dicho colectivo pueda estar expuesto, así como la realización de actuaciones puntuales dirigidas a la recuperación de aquellas lesiones o patologías que pudieran derivarse de la propia práctica deportiva.
— La extinción y suspensión de la relación laboral se rigen por las reglas generales con algunas peculiaridades.

• Jurisdicción competente

Compete al orden jurisdiccional social conocer de los conflictos que surjan entre deportistas y clubes.

19.2. Personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo

(R. D. 1368/1985) • (R. D. 2273/1985) • (R. D. 1424/2002) • (R. D. 290/2004) • (R. D. 364/2005) • (Ley 43/2006) • (Ley 27/2009)

• (R. D. 1529/2012) • (R. D. LG. 1/2013) • (R. D. LG. 2/2015) • (R. D. 368/2021)
• (R. D. 1069/2021) • (R. D. 818/2021) • R. D. 888/2022)

• Colectivo incluido

— Trabajadores con discapacidad que ejercen su actividad laboral en Centros Especiales de Empleo.
(Los que trabajan en otras empresas se rigen por la normativa general.)

• Capacidad para contratar

Podrán concertar este tipo de contratos por sí mismos las personas que tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil, o las que, aun teniendo capacidad de obrar limitada, hubieran obtenido la correspondiente autorización, expresa o tácita, de quien ostentara su representación legal.

• Características

— Deben tener una discapacidad reconocida, igual o superior al 33 por 100 y una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje.
— Las personas con discapacidad que deseen acceder a uno de estos puestos de trabajo deberán inscribirse en los correspondientes Servicios Públicos de Empleo.
— Tienen los mismos derechos básicos que todos los trabajadores.
— Los equipos multiprofesionales comprobarán la adecuación al puesto de trabajo de los trabajadores con discapacidad, a requerimiento del Servicio Público de Empleo, antes de ser contratados.
— Posibilidad de contrato a bajo rendimiento en jornada normal. Si el rendimiento fuese inferior al 25 por 100, podría reducirse el salario proporcionalmente.
— Posibilidad de pactarse un período de adaptación al trabajo que tendrá la consideración de período de prueba y cuya duración no podrá exceder de seis meses.

• Tramitación y formalización de la relación laboral

— Los titulares de los Centros Especiales de Empleo deberán solicitar del Servicio Público de Empleo correspondiente los trabajadores con discapacidad que pretendan contratar.
— El contrato deberá formalizarse por escrito en el modelo que se establezca. Un ejemplar se remitirá por el Servicio Público de Empleo al equipo multiprofesional correspondiente.
— Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente, se les notificará en el mismo plazo las prórrogas de dichos contratos, así como las denuncias de los mismos.
— Comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido del contrato, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiera.

• Objeto del contrato

— El trabajo que realice el trabajador con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características del trabajador, en orden a favorecer su adaptación perso-

nal y social y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

— Con el fin de garantizar que el trabajo se adecúe en todo momento a las características personales y profesionales del trabajador con discapacidad y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos Multiprofesionales le someterán a revisión, al menos con una periodicidad de dos años. Si como consecuencia de la revisión los Equipos Multiprofesionales observaran que el trabajo que realiza el trabajador supone un grave riesgo para su salud, deberán declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso el trabajador a ocupar otro puesto adecuado a sus características dentro del propio Centro y, de no ser ello posible, cesará en la prestación de los servicios en las condiciones previstas al respecto.
En el supuesto de que el riesgo quedase constatado con anterioridad a la revisión periódica del Equipo Multiprofesional, se procederá de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente al Equipo Multiprofesional.

• Modalidades de contratación

— Los contratos que concierten los Centros Especiales de Empleo deberán ajustarse a cualquiera de las modalidades de contrato de trabajo previstas en la legislación laboral.

— Los contratos de formación en alternancia que celebren las empresas con personas con capacidad intelectual límite se ajustarán a lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, con las especialidades previstas en la disposición adicional sexta el citado Real Decreto.

— El contrato para la formación en alternancia se ajustará a lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores (modificado por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, con entrada en vigor el 30 de marzo de 2022) y en sus normas de desarrollo, en particular el Real Decreto 1529/2012 (Ver apartado 12.1.2.5.8.2 y 12.1.3), si bien tendrá las peculiaridades siguientes:
  - La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del Equipo Multiprofesional cuando, debido al grado de discapacidad y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, este no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años.
  - Los contenidos formativos deberán ser informados favorablemente por el Equipo Multiprofesional.
  - El tiempo dedicado a la formación teórica podrá alcanzar hasta un límite máximo de dos tercios. No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la formación teórica cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad psíquica cuyo grado de discapacidad no le permita realizar aquella.
  - Respecto a las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficioso.

— La prestación de trabajo a distancia se ajustará a lo previsto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:
  - No se podrá utilizar esta modalidad para la contratación de trabajadores con discapacidad psíquica.
  - El Equipo Multiprofesional deberá informar previamente a la formalización del contrato sobre la adecuación del trabajo concreto a las características personales y profesionales del trabajador.
    Asimismo, anualmente el Equipo Multiprofesional realizará el seguimiento sobre la adecuación de trabajo a las características del trabajador y su contribución a la mejora de la adaptación personal y social en vistas a su integración en el mercado ordinario de trabajo.

- En el contrato se harán constar expresamente las adaptaciones técnicas que resulten necesarias para la realización de la actividad laboral, así como los servicios de ajuste personal y social que el Centro Especial de Empleo pone a disposición del trabajador con discapacidad que trabaja a distancia.

• Duración del contrato

— El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.
— Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador con discapacidad para el desempeño de tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, podrá establecerse en el contrato un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos, no pudiendo exceder en ningún caso de seis meses. La necesidad de que el trabajador con discapacidad pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de este serán determinadas por el Equipo Multiprofesional.

• Salario y garantías salariales

Las mismas que el resto de los trabajadores con las siguientes peculiaridades:
— En el caso de que se utilicen incentivos para estimular el rendimiento en el trabajo, no podrán establecerse aquellos que puedan suponer, a juicio de los Equipos Multiprofesionales, un riesgo para la salud del trabajador o su integridad física o moral.
— El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, cuya cuantía será, como mínimo, para cada una de ellas, de treinta días de salario.
— Cuando las circunstancias personales del trabajador con discapacidad lo requieran podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento, entendiendo como tal aquel en que el trabajador con discapacidad, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25 por 100, siempre que tal circunstancia la haya constatado el Equipo Multiprofesional correspondiente. La disminución del salario no podrá exceder del porcentaje citado.

• Tiempo de trabajo

En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos, se estará a lo dispuesto con carácter general, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:
— Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
— El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración, siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

• Extinción del contrato de trabajo

Las causas serán las establecidas con carácter general, salvo en cuanto a la extinción por causas objetivas que se ajustará a las siguientes peculiaridades:
— Por ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, y que deberá ser constatada por el

Equipo Multiprofesional. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento del período de adaptación o de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

— Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, constatadas por el Equipo Multiprofesional, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido, como mínimo, tres meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del Organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

— Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo y en número inferior al establecido en el artículo 51.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siendo necesario en todo caso el informe del Equipo Multiprofesional. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, en los términos previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en este supuesto.

• Actuaciones de los Centros Especiales de Empleo en relación con las medidas alternativas al cumplimiento de reserva de empleo

Los Centros Especiales de Empleo que realicen contratos con empresas que adopten medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores con discapacidad, establecido por la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, deberán destinar los recursos necesarios tanto a la prestación de servicios de ajuste de personal o social que requieran sus trabajadores con discapacidad, como a su formación permanente o a su adaptación a las nuevas tecnologías, a fin de promover su paso hacia el mercado de trabajo no protegido.

Cuando la medida alternativa consista en el desarrollo de un enclave laboral (ver capítulos 9.7. y 12.1.2.5.8.2) y un grupo de trabajadores realice un trabajo en la empresa colaboradora, estos mantendrán, a todos los efectos, la relación laboral de carácter especial con el Centro Especial de Empleo.

Anualmente presentarán, ante el Servicio Público de Empleo correspondiente, competente para resolver la concesión de subvenciones y ayudas, una memoria de las acciones realizadas y de los recursos financieros aplicados a las mismas.

• Apoyo a los Centros Especiales de Empleo

(Ver contenido cap. 9.7. sobre apoyo a la inserción laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.)

19.3. Personal de alta dirección

(R. D. 1382/1985) • (R. D. 1424/2002) • (R. D. 451/2012, Disp. Final 1.ª) • (R. D. LG. 2/2015, Disp. Adic. 5.ª)

• Colectivo afectado

El personal que ejerce poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad.

Quedan excluidas las personas que ejerzan pura y simplemente cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.

Esta relación laboral se aplicará, a los máximos responsables y personal directivo a que se refiere el R. D. 451/2012, de 5 de marzo, sobre régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, que no estén vinculados por una relación mercantil, en aquello que no se oponga al mismo ni al Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

• Características

— Esta relación laboral se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodan el ejercicio de sus derechos y obligaciones a la exigencia de la buena fe.
— Se rige por lo que acuerden las partes y la normativa al respecto.
— En lo no regulado en la normativa que le es de aplicación o por pacto entre las partes, se estará a lo dispuesto en la legislación civil o mercantil y a sus principios generales.
— El contrato se formaliza por escrito, en ejemplar duplicado, pudiendo concertarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de nueve meses, si su duración es indefinida.
— En ausencia de pacto escrito, se entenderá que la relación laboral tiene tal carácter cuando el trabajador contratado realice estas funciones.
— Cuando el alto directivo haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa, durante un período de duración determinada, podrá pactarse que el empresario tenga derecho a una indemnización por daños y perjuicios, si aquel abandona el trabajo antes del término fijado.
— El trabajador de alta dirección no podrá celebrar otros contratos con otras empresas, salvo autorización del empresario o pacto escrito en contrario.
— El pacto de no concurrencia para después de extinguido el contrato no podrá tener una duración superior a dos años, siendo solo válido si concurren los siguientes requisitos:
    • Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello.
    • Que se satisfaga al alto directivo una compensación económica adecuada.
— Notificación de estos contratos a los representantes legales de los trabajadores.
— El contrato podrá extinguirse por voluntad de cualquiera de las partes, debiendo mediar un preaviso de tres meses. Si la extinción se produce por desistimiento del empresario el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones pactadas en contrato. A falta de pacto, la indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.
— En caso de despido declarado improcedente se estará a las cuantías que se hubiesen pactado en el contrato, siendo en su defecto de veinte días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades.
    • Las retribuciones de este personal gozan de las garantías del salario establecidas por el Fondo de Garantía Salarial y les son de aplicación las normas de liquidación y pago del salario establecido, así como que le será inembargable la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional.

19.4.
Servicio del hogar familiar (Personas trabajadoras al servicio del hogar)

(Ley 35/2010) • (R. D. 1620/2011) • (R. D. L. 29/2012) • (R. D. L. 16/2013) • (R. D. L. G. 2/2015) • (Ley 22/2021) • (R. D. 16/2022) • (Orden PJC/51/2024, disposición final 11.1 y 11.2 de la Ley 11/2023) • R. D. 145/2024

• Actividades afectadas

— Las relaciones laborales que concierte el titular de un hogar familiar, como empleador, con personas que, dependientes y por cuenta de este, presten servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar, incluyendo:
  • Tareas domésticas.
  • Cuidado y atención de los miembros de la familia.
  • Otros trabajos tales como guardería, jardinería o conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas.

— Quedan excluidas las siguientes actividades:
  • Relaciones concertadas con personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
  • Relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
  • Relaciones de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
  • Relaciones de cuidadores no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio.
  • Relaciones concertadas entre familiares, que no sean asalariados.
  • Trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
  • Relaciones de convivencia a la par («au pair»)

• Características: retribuciones, jornada y vacaciones e incentivos

— Se garantiza, como mínimo, el pago en metálico del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual, por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento alguno por salario en especie por manutención o alojamiento. Cuando exista salario en especie este no podrá superar el 30 por ciento de las percepciones salariales. Dicho salario se entiende referido a la jornada de trabajo completa, percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior.

— La trabajadora o trabajador tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, de modo que se garantice la percepción del Salario Mínimo Interprofesional en metálico en cómputo anual.

— Los trabajadores que trabajan por horas, en régimen externo, perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos (salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales del descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias).

— La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo de salarios en los términos acordados por las partes.

— La jornada máxima semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes.

— Los tiempos de presencia tendrán la duración y serán objeto de retribución o compensación en los términos que las partes acuerden, no pudiendo exceder de 20 horas semanales de promedio en un periodo de un mes, salvo que las partes convengan en su compensación por periodos equivalentes de descanso. Su retribución no será de cuantía inferior a la correspondiente a las horas ordinarias.

— Entre el final de una jornada y el inicio de de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas, pudiendo reducirse a diez en el caso del empleado de hogar interno compensándose el resto hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas.
— El empleado interno dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso.
— El descanso semanal será de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.
— El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales que podrán fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de quince días consecutivos. En defecto de pacto sobre el o los periodos de vacaciones, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. Estas fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute.
— Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros.
— El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de los trabajadores.
— Incentivos: (Ver apartado 30.6.1).

• Trámites y formalización de la relación laboral

— El acceso al empleo en el hogar familiar se realizará mediante contratación directa o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación.
— La forma del contrato de trabajo se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
— Salvo prueba en contrario, en defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa.
— La persona trabajadora deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, que además de los aspectos generales (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; la categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la caracterización o la descripción resumida del mismo; 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; los plazos de preaviso para el supuesto de extinción del contrato; el convenio colectivo aplicable), incluirá:
  A) Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
  B) La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.
  C) El régimen de las pernoctas de la persona empleada de hogar en el domicilio familiar, en su caso.
— La comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido de estos contratos de trabajo, así como su terminación, se entenderá realizada por el empleador mediante la comunicación en tiempo y forma del alta o de la baja en la Seguridad Social ante la Tesorería General de la Seguridad Social, acompañada, en su caso, del contrato de trabajo, cuando este se

haya formalizado por escrito. En estos supuestos, la Tesorería General de la Seguridad Social deberá comunicar al Servicio Público de Empleo el contenido mínimo de los contratos de trabajo, así como su terminación.

— El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los casos legalmente previstos.

— Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no podrá exceder de dos meses y durante el cual el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, con posibilidad de resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes con un periodo máximo de preaviso de siete días.

• Extinción del contrato

La relación laboral podrá extinguirse por las causas establecidas en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose la normativa laboral común salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación.

Sin perjuicio de lo anterior, esta relación laboral podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas, siempre que estén justificadas:

- Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida.
- Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescinda de la persona trabajadora del hogar.
- El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

En estos tres supuestos, la decisión de extinguir el contrato deberá comunicarse por escrito a la persona empleada del hogar, debiendo constar de modo claro e inequívoco la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral y la causa por la que se adopta dicha decisión.

Simultáneamente a la comunicación de la extinción, la persona empleadora deberá poner a disposición de la persona trabajadora una indemnización, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

En el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, la persona empleadora deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se comunique a la persona trabajadora la decisión de extinción, habrá de ser, como mínimo, de veinte días. En los demás supuestos el preaviso será de siete días.

Durante el período de preaviso, la persona que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

La persona empleadora podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.

De incumplirse los requisitos relativos a la forma escrita de la comunicación de extinción o la puesta a disposición de la indemnización, se presumirá que la persona empleadora ha optado por la aplicación del régimen extintivo del despido regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Esta presunción no resultará aplicable por la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización, sin perjuicio de la obligación de la persona empleadora de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta.

La decisión extintiva no podrá llevarse a cabo respecto de la empleada o empleado interno entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

— El Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de las empleadoras modelos e información para la debida notificación de la extinción del contrato de trabajo a las personas trabajadoras.

• Inclusión en la protección por desempleo de las personas trabajadoras al servicio del hogar

— Desde el 1 de octubre de 2022, las personas trabajadoras al servicio del hogar quedan incluidas dentro de la protección por desempleo del Régimen General. Asimismo, tienen la obligación de cotizar por dicha contingencia desde dicha fecha.
— A partir del día 1 de enero de 2023, las personas empleadoras asumirán las obligaciones en materia de cotización con relación a las personas trabajadoras al servicio del hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por persona empleadora y que hubieran acordado con esta última, con anterioridad a la entrada en vigor del RD 16/2022, la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento y cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.
— Se crean nuevas bonificaciones (con efectos de 01/04/2023) y se regula su régimen transitorio de aplicación en el momento en que exista desarrollo reglamentario. A efectos de reducciones y bonificaciones en la cotización:
  • Se crea una bonificación (con efectos de 01/04/2024 y en el momento en que exista desarrollo reglamentario) del 45 % o del 30 % en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes cuando los empleadores cumplan los requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia en los términos y condiciones que se fijen reglamentariamente.
  • La cotización por la contingencia de desempleo y al Fondo de Garantía Salarial respecto a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, será obligatoria a partir del 1 de octubre de 2022. En paralelo, se crea una bonificación del 80 % en las aportaciones empresariales a la cotización por estas contingencias.
  • Se prevé un régimen transitorio de mantenimiento de los beneficios por la contratación de cuidadores en familias numerosa.
— A estos efectos, las personas empleadoras deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, durante el mes de enero de 2023, los datos necesarios para el cálculo y el pago de las cuotas de la Seguridad Social, y en especial los datos bancarios precisos para el pago de las cotizaciones, así como la entidad gestora o en su caso colaboradora de la Seguridad Social por la que optan a efectos de la cobertura de las contingencias profesionales, siempre y cuando todos estos datos no se hubiesen comunicado con anterioridad.

19.5. Relación laboral especial de los artistas

(R. D. 1435/1985) • (Ley 14/2000) • (R. D. 1424/2002) • (R. D. L. G. 2/2015) • (R. D. L. 36/2018) • (Ley 22/2021) • (R. D. L. 32/2021) • (R. D. L. 5/2022) • (R. D. 1/2023)

• ¿Qué es?

Es la relación especial de trabajo de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, la establecida entre el empleador que organiza o el que produce una actividad artística, incluidas las entidades del sector público, y quienes desarrollen voluntariamente una actividad artística o una técnica o auxiliar, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de aquel a cambio de una retribución.

• Colectivo afectado

— Las personas que desarrollan actividades artísticas, sean dramáticas, de doblaje, coreográfica, de variedades, musicales, canto, baile, de figuración, de especialistas; de dirección artística, de cine, de orquesta, de adaptación musical, de escena, de realización, de coreografía, de obra audiovisual; artista de circo, artista de marionetas, magia, guionistas, y, en todo caso, cualquier otra persona cuya actividad sea reconocida como la de un artista, intérprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la musical.
— Se entiende por personal técnico y auxiliar el que presta servicios vinculados directamente a la actividad artística y que resulten imprescindibles para su ejecución, tales como la preparación, montaje y asistencia técnica del evento, o cualquier trabajo necesario para la completa ejecución de aquella, así como la sastrería, peluquería y maquillaje y otras actividades entendidas como auxiliares, siempre que no se trate de actividades que se desarrollen de forma estructural o permanente por la empresa, aunque sean de modo cíclico.
— Quedan incluidas en esta relación especial las relaciones establecidas para las distintas fases de la ejecución de actividades artísticas, técnicas y auxiliares en los términos descritos en los apartados anteriores, mediante comunicación pública o destinadas a la fijación o difusión a través de cualquier medio o soporte técnico, tangible o intangible, producción fonográfica o audiovisual, en medios tales como teatro, cine, radiodifusión, televisión, internet, incluida la difusión mediante streaming, instalaciones deportivas, plazas, circo, festivales, tablaos, salas de fiestas, discotecas, y, en general, cualquier lugar destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a grabaciones, producciones o actuaciones de tipo artístico o de exhibición.
— Las actuaciones artísticas en un ámbito privado estarán excluidas de esta relación laboral.

• Características

— El contrato se formalizará por escrito cualquiera que sea su modalidad y duración, y se comunicará a los Servicios Públicos de Empleo el contenido del mismo en el plazo de diez días hábiles.
— Cualquiera que sea la duración de la relación laboral, la empresa deberá informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores.
— Período de prueba: se podrá fijar para contratos de duración superior a diez días, y no podrá exceder de cinco días en contratos de duración inferior a dos meses, de diez días en los de duración no superior a seis meses y quince días en los restantes.
— El contrato de trabajo de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la música, podrá celebrarse para una duración indefinida o por tiempo determinado.
— El contrato laboral artístico de duración determinada, que solo se celebrará para cubrir necesidades temporales de la empresa, podrá ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel, o por el tiempo que duren las distintas fases de la producción. Podrán acordarse prórrogas sucesivas del contrato laboral artístico de duración determinada, siempre que la necesidad temporal de la empresa, que justificó su celebración, persista. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habi-

litante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

— Los contratos de duración determinada se podrán realizar también con el personal técnico y auxiliar que desarrolle actividades en la ejecución directa y exclusiva de la actividad que justifique la realización del contrato artístico, salvo que se trate de actividades estructurales o permanentes del empleador.

— Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas. Igualmente adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras que no hubiesen sido dadas de alta en la Seguridad Social o en los supuestos de encadenamiento de contratos de duración determinada, incluidos los contratos laborales artísticos para artistas, técnicos o auxiliares, en los términos previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

— Jornada: comprenderá la actividad artística ante el público y los períodos de ensayo o de grabación, estándose en todo caso al máximo establecido con carácter general.

• Extinción del contrato de duración determinada e indemnización

— La extinción del contrato de duración determinada se producirá por el total cumplimiento del mismo, o por la expiración del tiempo convenido, o, en su caso, de la prórroga o las prórrogas acordadas.

— A la finalización del contrato artístico de duración determinada, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la superior fijada en convenio colectivo o contrato individual.

— Cuando la duración del contrato, incluida, en su caso, las prórrogas, sea superior a dieciocho meses, la indemnización a abonar será, como mínimo, de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar veinte días de salario por cada año de servicio.

— El período de preaviso de extinción podrá concertarse por escrito en el contrato con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto, la empresa deberá preavisar la extinción del contrato a la persona afectada con diez días de antelación, si su duración ha sido superior a tres meses; con quince días si ha sido superior a seis meses, y con un mes si ha sido superior a un año. El incumplimiento de esta obligación por parte del empresario dará lugar al abono a la persona trabajadora de una indemnización equivalente al salario de los días en que dicho plazo se hubiera incumplido.

— El incumplimiento del contrato por la empresa o por la persona trabajadora, que conlleve la inejecución total de la prestación artística, se regirá por lo establecido al respecto en el Código Civil. Por inejecución total se entenderán aquellos supuestos en los que ni siquiera hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada.

• Jurisdicción competente

— Los conflictos que surjan entre las personas trabajadoras y las empresas como consecuencia del contrato de trabajo serán competencia de los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social.

- **Nueva protección social de las personas artistas**

  — Podrán acceder a esta prestación especial las personas trabajadoras que desarrollen actividades artísticas (artes escénicas, audiovisuales y musicales), técnicas y auxiliares.
  — Requisitos de acceso:
    - No tener derecho a la prestación contributiva.
    - Cumplir requisitos para el nacimiento de las prestaciones (266 TRLGSS).
    - 60 días de actividad artística en los 18 meses anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, no computadas para un derecho anterior.
    - Alternativamente, se podrá acceder cuando se acrediten cotizaciones en el Régimen General de la Seguridad Social, por alta con prestación de servicios en la actividad artística o por regularizaciones anuales ya realizadas, durante un periodo mínimo de 180 días, dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, no computadas para un derecho anterior.
  — Quienes tengan la prestación contributiva suspendida y cotizaciones en el sector artístico podrán optar por percibir la prestación especial (generada por nuevas cotizaciones), en cuyo caso la prestación contributiva se extingue.
  — No podrán computarse para un derecho posterior las cotizaciones de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en el que cesó la obligación de cotizar.
  — Si la solicitud de la prestación se presenta dentro de los 15 días siguientes a la situación legal de desempleo en la actividad artística, la prestación especial nace el día siguiente a la situación legal de desempleo
  — Si la solicitud se presenta después de los 15 días a la situación legal de desempleo, la prestación especial nace a partir de la fecha de solicitud.
  — La prestación tiene una duración de 120 días.
  — La prestación tiene una cuantía del 80% del IPREM, salvo que la media diaria de las bases de cotización de los últimos 60 días de la actividad artística sea superior a 60 euros, en cuyo caso será del 100 % IPREM.
  — Durante la percepción de la prestación especial, el SEPE cotizará por la contingencia de jubilación por la base de cotización mínima, por contingencias comunes, del grupo de cotización 7 del Régimen General de la Seguridad Social.
  — Extinguida la prestación, el trabajador podrá obtener de nuevo su reconocimiento con una nueva situación legal de desempleo, cuando reúna los requisitos y haya transcurrido 1 año desde la extinción.
  La prestación especial se extingue si su titular accede a prestaciones del nivel contributivo, nivel asistencial, o a la Renta Activa de Inserción (RAI).
  — El agotamiento de esta prestación no constituye un supuesto de acceso a los subsidios del nivel asistencial ni a la RAI.
  Sin embargo, si el titular ha percibido esta prestación tras el agotamiento de una prestación contributiva, podrá acceder al subsidio por agotamiento (la solicitud se deberá presentar en los 12 meses siguientes desde el agotamiento).
  — Esta prestación especial es incompatible con el trabajo por cuenta propia, el trabajo por cuenta ajena, así como con cualquier otra prestación renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas de la Administración Pública.
  Esta prestación es compatible con la percepción de derechos de propiedad intelectual y derechos de imagen.
  — Entrada en vigor el 1 de junio de 2023.

19.6. Representantes de comercio

(R. D. 1438/1985) • (Ley 14/2000) • (R. D. 1424/2002) • (R. D. LG. 2/2015)

- **Colectivo afectado**

  — Los representantes que actúan por cuenta de una o más empresas para promover o concertar con otras empresas operaciones mercantiles sin asumir el riesgo y ventura de aquellas, a cambio de una retribución.
  — Están excluidos de esta relación laboral especial los trabajadores que, dedicándose a esta actividad, la efectúen en locales de la empresa o teniendo en ellos un puesto de trabajo y estén sujetos al horario laboral de la misma.

- **Características**

  — La relación laboral deberá formalizarse en un contrato por escrito en el que se identificarán las operaciones mercantiles a promover o concertar por el trabajador, indicándose en su caso el inventario y valor que se atribuye al mismo.
  — Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente, se les notificará en el mismo plazo las prórrogas de dichos contratos, así como las denuncias de los mismos.
  — Comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido del contrato, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera.
  — El contrato podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada. En este caso, el período inicial más las prórrogas acumuladas, en su caso, no podrá ser superior a tres años.
  — El trabajador no estará sujeto a jornada u horario de trabajo concreto, sin perjuicio de las previsiones contenidas en pactos colectivos o individuales.
  — Los trabajadores tienen derecho al disfrute de vacaciones anuales y permisos retribuidos de acuerdo con la normativa general.
  — Los trabajadores tienen derecho al reconocimiento de la clientela que hayan conseguido como consecuencia de su gestión. Igualmente, se les asignará zonas de actuación.
  — Los trabajadores son responsables de las pérdidas o deterioros que por su culpa o negligencia pueda sufrir el muestrario o instrumento de trabajo que se le proporcione para el desarrollo del mismo.
  — Las retribuciones estarán constituidas por comisiones sobre las operaciones en que hubiera intervenido y fuesen aceptadas por el empresario, siempre que en el contrato se haya establecido la necesidad de aprobación, o por una parte fija y otra por comisiones sobre dichas operaciones, más los incentivos y compensaciones que hubieran pactado en el contrato. Por último, la retribución también podrá consistir exclusivamente en una cantidad fija.
  — Las indemnizaciones en caso de despido serán fijadas de acuerdo con lo previsto con carácter general, calculándose su salario en base a los ingresos obtenidos en los dos años anteriores o período inferior, en su caso. En caso de dimisión del trabajador, este deberá notificarlo con una antelación mínima de tres meses.

19.7. Estibadores portuarios

Deja de ser una relación laboral especial en virtud del Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C-576/13.

Real Decreto-Ley 9/2019, de 29 de marzo, por el que se modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para su adaptación a la actividad de la estiba portuaria y se concluye la adap-

tación legal del régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías (modificado por la Ley 4/2022, de 25 de febrero, de protección de los consumidores y usuarios frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica).

19.8.
Trabajos de penados en Instituciones Penitenciarias

(Constitución 1978, art. 25) • (L. O. 1/1979) • (L. O. 10/1995) • (L. O. 13/1995) • (R. D. 190/1996) • (R. D. 782/2001) • (R. D. 2131/2008) • (Ley 36/2011) • (R. D. 122/2015) • (R. D. LG. 2/2015) • (O. INT/382/2021) • (Ley 22/2021) • (R. D. L. 1/2023) • (R.D. 145/2024)

• Colectivo afectado

— Se considera relación laboral de carácter especial la existente entre el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u organismo autonómico equivalente y los internos que desarrollen una actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios dependientes de la Administración penitenciaria.
— A los efectos del presente Real Decreto son trabajadores los internos que desarrollen actividades laborales de producción por cuenta ajena en los talleres productivos de los centros penitenciarios.
— El empleador será en todos los casos el organismo autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias, u órgano autonómico equivalente.
— Se excluye de esta relación laboral de carácter especial a los internos en régimen abierto, sometidos a un sistema de contratación ordinaria con empresarios, que se regulará por la legislación laboral común, sin perjuicio de la tutela que en la ejecución de estos contratos pueda realizarse por la autoridad penitenciaria.
— La finalidad esencial del trabajo es la preparación para la futura inserción laboral del interno para cuando acceda a la libertad.
— El trabajo que realice el penado objeto de relación laboral deberá ser productivo y remunerado.

• Características del contrato

— La duración de la relación laboral coincidirá con la de la obra o servicio que se le encomiende.
El contrato se realizará en el modelo oficial establecido al efecto y se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.
— La relación laboral especial penitenciaria podrá suspenderse, entre otras, por las siguientes causas:
a) Mutuo acuerdo de las partes.
b) Incapacidad temporal de los trabajadores penitenciarios.
c) Maternidad y riesgo durante el embarazo.
d) Fuerza mayor temporal.
e) Suspensión de empleo y sueldo por el cumplimiento de sanciones disciplinarias penitenciarias de aislamiento.
f) Razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento.
g) Por traslados de los internos siempre que la ausencia no sea superior a dos meses, así como durante el disfrute de los permisos o salidas autorizadas.
h) Razones de disciplina y seguridad penitenciaria.
— Asimismo, la relación laboral especial penitenciaria se extinguirá:
a) Por mutuo acuerdo de las partes.
b) Por la terminación de la obra o servicio.

c) Por ineptitud del interno trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad al desempeño del puesto de trabajo adjudicado.
d) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador penitenciario.
e) Por jubilación del interno trabajador.
f) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.
g) Por renuncia del interno trabajador.
h) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, siempre que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación.
i) Por la excarcelación del trabajador penitenciario.
j) Por contratación con empresas del exterior en el caso de internos clasificados en tercer grado.
k) Por razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento.
l) Por traslado del interno trabajador a otro establecimiento penitenciario por un período superior a dos meses.
m) Por razones de disciplina y seguridad penitenciaria.
n) Por incumplimiento de los deberes laborales básicos en la relación laboral especial penitenciaria

— Corresponde al Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias la planificación, organización y control del trabajo desarrollado por los internos en los talleres penitenciarios.
— Para determinar la retribución de los internos se fijará un módulo que tomará como referencia el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, de tal manera que el salario resultante se fijará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas y al rendimiento conseguido por el trabajador. El módulo retributivo se determinará anualmente por el Organismo Autónomo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente e incluirá la parte proporcional de las retribuciones de los días de descanso semanal y de vacaciones anuales retribuidas, así como las gratificaciones extraordinarias, en su caso.
— El director del centro penitenciario, en su calidad de delegado del Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u organismo autonómico equivalente establecerá el calendario laboral que regirá a lo largo del año, con las particularidades que procedan en cuanto a jornada y turnos. Los internos trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que se disfrutará, con carácter general, la tarde del sábado y el día completo del domingo, salvo lo que se disponga en el sistema por turnos. También serán días de descanso las fiestas laborales de la localidad donde radique el centro penitenciario. Previo acuerdo con los trabajadores, y cuando las circunstancias excepcionales de producción lo exijan, el director del centro penitenciario podrá modificar el calendario laboral aprobado o la jornada habitual.
— Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda en su caso.
— El Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales solo serán aplicables a los internos trabajadores en el caso de remisión expresa de su normativa especial.
— Las cuestiones litigiosas derivadas de los conflictos individuales que se promuevan por los internos trabajadores encuadrados en la relación laboral penitenciaria se regirán por la Ley de Jurisdicción Social. Para demandar Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente, será requisito previo la reclamación en vía administrativa.

19.9. Menores internados

■ (L. O. 5/2000) • (Ley 53/2002) • (R. D. 1774/2004)

Se considerará relación laboral de carácter especial la de los menores incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, sometidos a la ejecución de medidas de internamiento.

Tendrá la consideración de empleador la entidad pública correspondiente o la persona física o jurídica con la que tenga establecido el oportuno concierto, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la entidad pública respecto de los incumplimientos en materia salarial y de Seguridad Social.

Les será de aplicación la normativa reguladora de la relación laboral especial penitenciaria y de la protección de Seguridad Social establecida en la legislación vigente para este colectivo, con ciertas especialidades entre las que se encuentran las siguientes para los trabajadores menores de 18 años:

1.ª No podrán realizar trabajos nocturnos, ni aquellas actividades o puestos de trabajo prohibidos a los menores.
2.ª No podrán realizar horas extraordinarias.
3.ª No podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas para cada uno de ellos.
4.ª Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media, deberá establecerse un período de descanso durante dicha jornada no inferior a 30 minutos.
5.ª La duración del descanso semanal será como mínimo de dos días ininterrumpidos.

19.10. Abogados que presten servicios en despachos individuales o colectivos

(Ley 22/2005, Disp. Adic. 1.ª) • (Resol. 21-XI-2005) • (Resol. 30-XII-2005) • (R. D. 1331/2006, declarado nulo art. 14.1, pár. 3, por STS C-A de 16.12.08)

• Colectivo afectado

Se considerará relación laboral de carácter especial la actividad profesional de los abogados que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados individual o colectivo.

No están incluidos en el ámbito de aplicación de esta relación laboral especial:

— Los abogados que ejerzan la profesión por cuenta propia, individualmente o agrupados con otros, como socios en régimen societario o bajo cualquier otra forma admitida en derecho.
— Las colaboraciones profesionales que se concierten entre abogados cuando se mantenga la independencia de los respectivos despachos.
— Los abogados que prestan servicios en un despacho con cuyo titular tengan una relación familiar y convivan con él, salvo que se demuestre la condición de asalariados de los mismos. A estos efectos se consideran familiares el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

• Características

— Los contratos de trabajo que se concierten deberán formalizarse por escrito, bajo cualquiera de las modalidades previstas legalmente.
— Se extenderán dos copias firmadas por las partes contratantes, entregándose una a cada una de ellas; una copia básica del contrato se remitirá al servicio público de empleo correspondiente, y otra, a los representantes legales de los abogados.
— Deberán constar, como mínimo, las siguientes especificaciones:
  • Identidad de las partes contratantes, incluyendo el domicilio del despacho.

- El objeto y la modalidad del contrato.
- La duración del contrato y del período de prueba, en su caso.
- El régimen de jornada, horarios de trabajo, vacaciones y descansos.
- La retribución convenida.
- El régimen de la prestación de servicios.
- El pacto de no competencia postcontractual, en caso de que se acuerde.

— Podrán celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo con las peculiaridades que se establecen en su norma reguladora.
— El período de prueba que pudiera establecerse, en defecto de pacto en convenio colectivo, no podrá exceder de seis meses en el caso de contratos de carácter indefinido y de dos meses en el caso de contratos de duración determinada, si su duración es superior a dicho período de tiempo.
— Podrán formalizarse contratos en prácticas con quienes estando habilitados para ejercer la profesión de abogado deseen iniciarse en el ejercicio profesional de la abogacía, con arreglo a las condiciones previstas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, con las particularidades previstas en el artículo 9.2 del RD 1331/2006.
— La jornada de trabajo será la pactada en convenio colectivo, o en su defecto, en el contrato de trabajo, no pudiendo superar en ningún caso los límites de duración que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores en cómputo anual.
— Los descansos, vacaciones, fiestas y permisos serán los de aplicación general, si bien podrán establecerse fechas o momentos distintos de su disfrute en atención al carácter perentorio o improrrogable de los plazos o de las actuaciones profesionales que tengan que realizar y de los asuntos que tengan encomendados.
— Las retribuciones serán las que se acuerden en el contrato, que en todo caso respetarán las cuantías mínimas y las garantías establecidas legalmente o las acordadas en convenio colectivo.
— La suspensión del contrato, así como su extinción, se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, con algunas peculiaridades (art. 20 del RD 1331/2006).
— Régimen de exclusividad: los abogados prestarán sus servicios a los despachos en régimen de dedicación exclusiva, salvo que el contrato de trabajo concertado lo sea a tiempo parcial o establezca lo contrario; llevará consigo una compensación económica adecuada por la exclusividad, que se determinará en el convenio colectivo o, en su caso, en el contrato de trabajo.
— Pacto de permanencia: podrá pactarse por escrito la permanencia en los despachos durante un cierto tiempo, no superior a dos años, cuando hubieran recibido de los mismos una formación o especialización determinadas en convenio colectivo o contrato de trabajo. Su abandono, antes del término del plazo convenido, llevará consigo la indemnización de daños y perjuicios que se hubiera pactado, nunca superior a los gastos de formación o especialización.
— Pacto de no competencia postcontractual: el pacto de no competencia, después de extinguido el contrato de trabajo, podrá establecerse con una duración máxima de dos años y solo será válido si se pacta una indemnización adecuada para compensar económicamente las restricciones o limitaciones que se impondrán a los abogados en el ejercicio de su profesión.
— La clientela: los abogados tendrán derecho a que se les reconozca, por parte de los despachos, la clientela que hayan aportado a los mismos al inicio de la relación laboral y que se les compense económicamente en los términos que se acuerde en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo.

19.11.
Residentes para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud

(Ley 44/2003, art. 20 y Disp. Adic. 1.ª) • (R. D. 1146/2006) • (R. D. 183/2008) • (R. D. 1002/2010) • (R. D. 589/2022)

• Colectivo incluido

— Los titulados universitarios que, previa participación en la convocatoria anual de carácter nacional de pruebas selectivas, hayan accedido a una plaza en un centro o unidad docente acreditada para el desarrollo de un programa de formación especializada en Ciencias de la Salud, mediante el sistema de residencia, previsto en el artículo 20 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, a efectos de la obtención del Título de Especialista y por cuyos servicios como trabajadores percibirán las retribuciones legalmente establecidas.
— Los especialistas en Ciencias de la Salud que, conforme a lo establecido en el artículo 23 de la citada ley, cursen una nueva especialidad.
— Los especialistas en Ciencias de la Salud que accedan a la formación para la obtención del Diploma de Área de Capacitación Específica por el sistema de residencia.

• Ámbito de aplicación

Es aplicable a todo el territorio nacional, cualquiera que sea la titularidad, pública o privada, de los establecimientos sanitarios donde se encuentren ubicados los centros o unidades docentes acreditados para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

• Características

— El contrato de trabajo se celebrará por escrito entre el residente-trabajador y la entidad titular de la unidad docente acreditada para impartir la formación, en su condición de empleador.
— Se formalizará por cuadruplicado, y se indicarán al menos los siguientes extremos: la identidad de las partes, el domicilio social de la empresa, la unidad docente donde se desarrollará el programa de formación y centro al que pertenece; la convocatoria en la que el residente ha obtenido la plaza; la fecha del comienzo de la relación laboral y su duración; el título universitario del residente y el programa de formación que va a cursar; cuantía de sus retribuciones, la jornada laboral, la duración de las vacaciones, así como el convenio colectivo que resulte aplicable.
— La duración del contrato será de un año, renovable por períodos iguales durante el tiempo que dure su programa de formación, siempre que, al final de cada año, el residente haya sido evaluado positivamente por el Comité de Evaluación de la especialidad correspondiente. En el caso de las personas especialistas en formación en área de capacitación específica el contrato tendrá la duración del programa formativo del área correspondiente.
— Cuando el residente obtenga una evaluación anual negativa por no alcanzar los objetivos formativos fijados en cualquiera de los años de formación, pero el comité de evaluación considere que puede alcanzarlos mediante un plan de recuperación específica y programada, el contrato se prorrogará por un período máximo de tres meses, quedando supeditada la prórroga anual del contrato del siguiente curso de formación a la evaluación positiva del período de recuperación. Esta prórroga de recuperación

será también autorizada, finalizado el último año de residencia, si el Comité de evaluación considera posible la recuperación mediante dicho plan.

— Cuando la evaluación negativa se deba a la imposibilidad de la prestación de servicios superior al 25 por ciento de la jornada anual como consecuencia de la suspensión del contrato o de otras causas legales, se autorizará la prórroga del contrato por el tiempo necesario para completar el período formativo o su repetición completa, previo informe de la Comisión de docencia correspondiente. La propuesta de repetición será resuelta por el Ministerio de Sanidad y Consumo.
— No podrá establecerse período de prueba.
— La jornada laboral y descansos serán los establecidos en el ámbito de los respectivos servicios de salud, con algunas particularidades: la jornada ordinaria se determinará por convenio y, en su defecto, será la establecida, mediante normas, pactos o acuerdos, para el personal estatutario de la especialidad que esté cursando el residente. En todo caso, la jornada máxima ordinaria no excederá de 37,5 horas semanales de promedio en cómputo semestral. El período de descanso entre jornadas será de al menos doce horas continuas. Tras veinticuatro horas de trabajo ininterrumpido, sea de jornada ordinaria, complementaria o ambas, el residente tendrá un descanso mínimo de doce horas, salvo en casos de emergencia asistencial, supuestos en que se aplicará el régimen de descansos alternativos previstos en la Ley 55/2003. En cualquier caso, la jornada laboral debe asegurar el cumplimiento de los programas formativos y, dentro de las posibilidades organizativas del centro, se procurará su disposición de forma que no perjudique la formación del residente. Durante ciertas situaciones especiales (embarazo, guarda legal, cuidado directo de un familiar que no pueda valerse por sí mismo o cuando el residente tenga la guardia y custodia no compartida de un hijo menor de edad) tendrá derecho a realizar jornadas diarias no superiores a doce horas.
— En todo caso, la jornada máxima del personal residente, tanto de los centros públicos como de los privados acreditados para la docencia es de 48 horas semanales de promedio en cómputo semestral.
— No podrán establecerse contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial.
— Las fiestas, permisos y vacaciones serán disfrutadas conforme a las normas generales, reguladas, en el Estatuto de los Trabajadores; no obstante, quienes presten servicios en las entidades dependientes del Sistema Nacional de Salud disfrutarán además de los mismos días de libre disposición que el personal estatutario de cada servicio de salud.
— Las vacaciones anuales retribuidas y fiestas de los residentes se fijarán atendiendo al cumplimiento de los programas de docencia y a las necesidades asistenciales, de acuerdo con la programación funcional del centro.
— Retribuciones:
    • La retribución de los residentes que presten servicios en las entidades titulares docentes dependientes del Sistema Nacional de Saludo, de acuerdo con lo que se determine en las respectivas leyes de presupuestos, comprenderá los siguientes conceptos:
        a) Sueldo, cuya cuantía será el equivalente a la asignada, en concepto de sueldo base, al personal estatutario de los servicios de salud en función del título universitario exigido para el desempeño de su profesión, atendiendo, en el caso de los residentes, al exigido para el ingreso en el correspondiente programa de formación.
        b) Complemento de grado de formación, cuya percepción se devengará a partir del segundo curso de formación. Estará destinado a retribuir el nivel de conocimientos, así como la progresiva adquisición de responsabilidades en el ejercicio de las tareas asistenciales. Su cuantía será porcentual respecto al sueldo. Los porcentajes serán los siguientes: Residentes de segundo curso: 8%; residentes de tercer curso: 18%; residentes de cuarto curso: 28% y residentes de quinto curso:38%. En los supuestos de personal en formación en áreas de capacitación específica, los porcentajes del complemento de grado de formación y de atención continuada

deberá fijarse, en el ámbito negociador que en cada caso corresponda, teniendo en cuenta el título de especialista y la experiencia profesional requerida para acceder a un área de capacitación específica.

c) Complemento de atención continuada, destinado a remunerar la atención a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada.

d) Se percibirá un plus de residencia en aquellos territorios en los que esté establecido.

- Los residentes percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente, en los meses de junio y diciembre, abonándose junto al salario correspondiente a dichos meses. El importe de cada una de ellas será, como mínimo, de una mensualidad del sueldo y del complemento de grado de formación.
- Las retribuciones señaladas corresponden al tiempo de trabajo efectivo, no computándose como tal los períodos de descanso entre jornadas.
- Los residentes contratados por entidades privadas titulares de unidades docentes acreditadas para impartir la formación percibirán su retribución conforme a lo establecido en el convenio colectivo que resulte aplicable. En ningún caso la remuneración correspondiente a la jornada ordinaria podrá ser inferior al salario, complemento de grado de formación y pagas extraordinarias señaladas en este apartado.
- Los residentes contratados por el Ministerio de Justicia o por las Consejerías de las Comunidades Autónomas con competencias en justicia percibirán su retribución conforme a lo establecido en la legislación que resulte aplicable, incluyendo la retribución por las guardias que realicen. En ningún caso la remuneración correspondiente a la jornada ordinaria podrá ser inferior al salario, complemento de grado de formación y pagas extraordinarias señaladas en este apartado.

— Los residentes podrán realizar rotaciones externas en centros no previstos en el programa de formación con sujeción a los requisitos previstos en el artículo 8 del RD 1146/2006.

— Las causas de suspensión del contrato serán las establecidas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores excepto por mutuo acuerdo de las partes y por causas consignadas en el contrato. Respecto a las excedencias, se aplicarán con carácter general las reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, salvo la excedencia voluntaria.

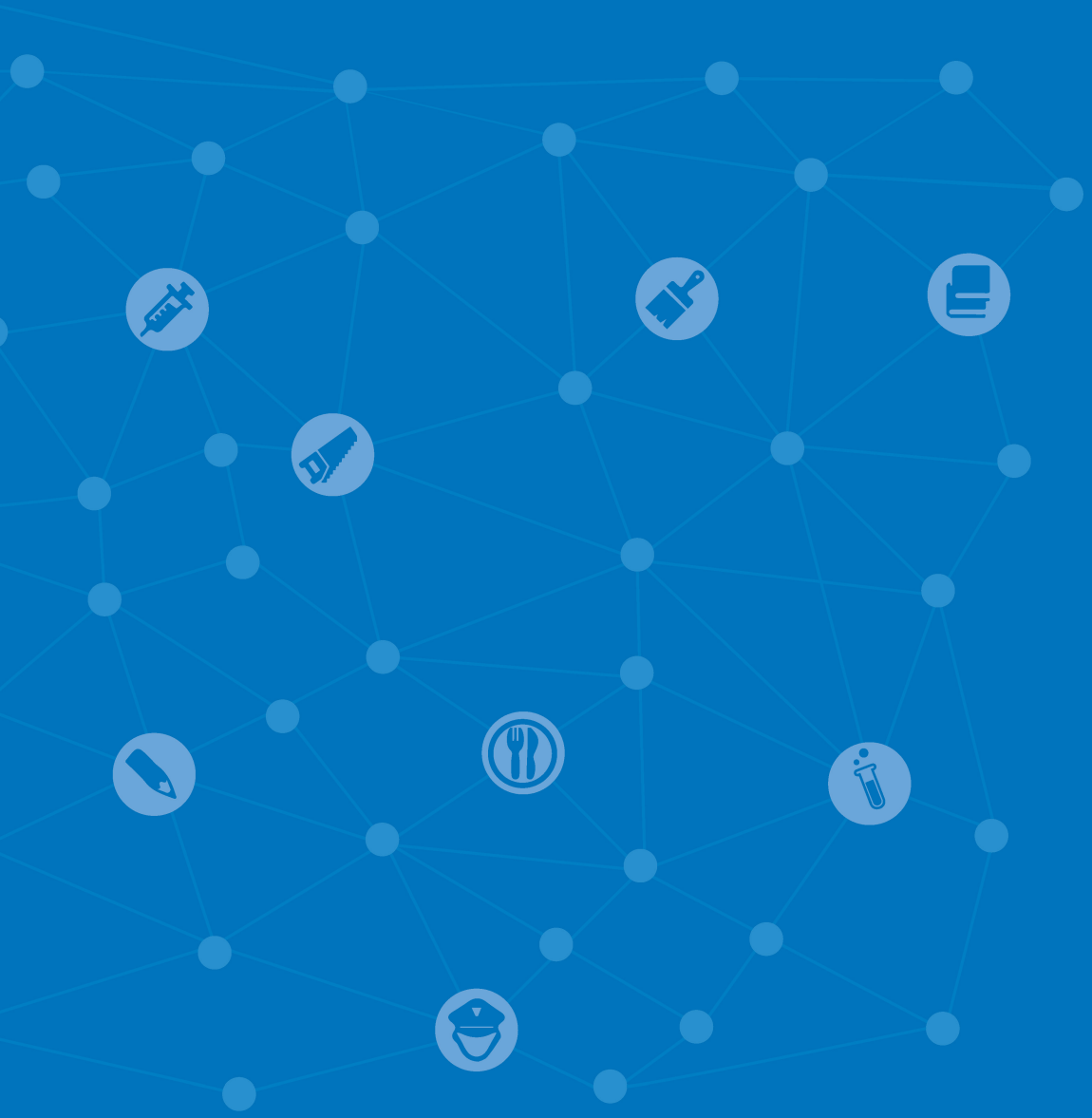
— El contrato podrá extinguirse:

- Por haber obtenido una evaluación anual positiva en el último año de formación y por lo tanto, finalizar el programa de la especialidad, sin que proceda indemnización por fin de contrato.
- Por haber obtenido una evaluación final negativa, con independencia de que el residente solicite su revisión, sin que proceda indemnización por fin de contrato.
- 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. La Administración sanitaria ofertará a los residentes afectados la posibilidad de continuar su formación como especialista en otras unidades docentes, suscribiendo nuevos contratos con las entidades titulares de las mismas, que darán por válidos los períodos de formación ya realizados y evaluados positivamente en la unidad docente de procedencia.
- Por renuncia voluntaria del residente, de forma explícita o tácita, entendiéndose así cuando se haya autorizado la repetición completa del período formativo y el residente no se incorporara a su inicio o cuando no se incorporara al plan específico de recuperación acordado por el comité de evaluación, sin causa justificada.
- Por superación de un periodo de seis meses de suspensión del contrato motivada por fuerza mayor temporal o causas económicas, técnicas organizativas o de producción.

- Por despido disciplinario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.3 del RD 1146/2006.
- Otras previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que se adjudicara una plaza de residente en formación a una persona con discapacidad, el centro del que dependa la unidad docente correspondiente estará obligado a hacer obras, adaptaciones y demás ajustes que se precisen para lograr la accesibilidad a todas las actividades del programa formativo, así como a facilitarle las ayudas técnicas necesarias, para lo que podrá solicitar asesoramiento y apoyo al Centro de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT) o a otra entidad pública o privada especializada.

IX. CÓMO SE PROTEGE AL TRABAJADOR DESEMPLEADO



20. Las prestaciones por desempleo

20.1. Prestación por desempleo de nivel contributivo

(R. D. 1469/1981) • (R. D. 2234/1981) • (R. D. 1167/1983) • (R. D. 322/1985) • (R. D. 625/1985) • (R. D. 1043/1985) • (R. D. 1044/1985) • (R. D. 2363/1985) • (R. D. 2621/1986) • (R. D. 2622/1986) • (R. D. 474/1987) • (O. M. 30-XI-1987) • (Ley 31/1990) • (Ley 22/1992, Disp. Adic. 2.ª) • (Ley 21/1993) • (Ley 22/1993) • (R. D. 120/1994) • (Resol. 11-VII-1996) • (R. D. 42/1996) • (Ley 66/1997) • (Ley 13/1996) • (Ley 55/1999, art. 24) • (Ley 50/1998) • (Ley 13/2000) • (R. D. LG. 5/2000) • R. D. 1124/2001) • (Ley 14/2000) • (Ley 45/2002) • (Ley 23/2001) • (Ley 53/2002) • (Ley 52/2002) • (Ley 22/2003) • (R. D. L. 2/2003) • (Ley 61/2003) • (Ley 36/2003) • (L. O. 1/2004) • (Ley 62/2003) • (R. D. 1413/2005) • (Ley 2 /2004) • (R. D. 200/2006) • (Ley 30/2005) • (Ley 42/2006) • (Ley 37/2006) • (L. O. 3/2007) • (Ley 43/2006) • (R. D. 1108/2007) • (R. D. 615/2007) • (Ley 39/2007) • (Ley 35/2007) • (Ley 51/2007) • (Ley 40/2007) • (R. D. 1975/2008) • (R. D. L. 1/2008) • (R. D. L. 4/2008) • (R. D. 1800/2008) • (Ley 2/2008) • (R. D. 1382/2008) • (Ley 27/2009) • (R. D. 295/2009) • (Ley 26/2009) • (Ley 9/2009) • (Resol. 6-X-2009) • (R. D. 1300/2009) • (R. D. L. 10/2009) • (Resol. 15-X-2009) • (Ley 14/2009) • (R. D. L. 2/2009) • (R. D. 1679/2009) • (R. D. 1678/2009) • (Ley 35/2010) • (R. D. 133/2010) • (R. D. 772/2011) • (R. D. 171/2010) • (R. D. L. 14/2011) • (Ley 39/2010) • (R. D. L. 20/2012) • (Ley 3/2012) • (Ley 17/2012) • (R. D. 1483/2012) • (R. D. 1484/2012) • (Ley 13/2012) • (R. D. L. 4/2013) • (R. D. 29/2012) • (R. D. L. 5/2013) • (R. D. L. 1/2013) • (Ley 1/2014) • (O. ESS/982/2013) • (Ley 35/2014) • (Ley 18/2014) • (R. D. L. 16/2014) • (Ley 31/2015) • (Ley 48/2015) • (R. D. 7/2015) • (R. D. L. 2/015) • (R. D. LG. 3/2015) • (R. D. LG. 8/2015. T. III) • (R. D. 1462/2018) • (R. D. L. 28/2018) • (Ley 6/2018) • (R. D. L. 8/2019) • (R. D. L. 38/2020) • (Acuerdo de Retirada del Reino Unido de la Unión Europea) • (Acuerdo Comercial y de Cooperación relativo a la relación futura entre la UE y el Reino Unido) • (Protocolo de Coordinación de la Seguridad Social) • (R. D. L. 2/2021) • (Ley 3/2021) • (R. D. L. 11/2021) • (R. D. L. 18/2021) • (R. D. L. 32/2021) • (Ley 22/2021) • (R. D. 152/2022) • (R. D. L. 2/2022) • (O. PCM/244/2022) • (R. D. L. 16/2022) • (R. D. L. 1/2023) • (Ley 1/2023)

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 (SEPE) es el Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía 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 Texto Refundido 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 Texto Refundido 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 Social pertenecientes a la Unión Europea o al Espacio Económico Europeo, y nacionales de otros países que residan legalmente en España (ver apartado «Trabajadores extranjeros nacionales de países que no pertenecen a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo que pueden ser beneficiarios de prestaciones por desempleo»).
- 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.
- Los reservistas voluntarios activados y los reservistas de especial disponibilidad activados, para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa.
- Los funcionarios interinos, el personal eventual, así como el personal contratado en su momento en régimen de derecho administrativo al servicio de las administraciones públicas.
- Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales de la Seguridad Social que protegen esta contingencia de desempleo (trabajadores de minería del carbón, trabajadores fijos y eventuales por cuenta ajena del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, trabajadores del mar, incluidos los retribuidos a la parte que prestan servicios en embarcaciones pesqueras de hasta 20 toneladas de registro bruto, empleados del hogar, a partir de 01/10/2022).
- 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.
- Militares de complemento y militares profesionales de tropa y marinería.
- Los miembros de corporaciones locales y de Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares que perciban retribuciones por el desempeño del cargo.
- Los cargos representativos de los Sindicatos constituidos al amparo de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones de dirección, siempre que perciban una retribución.
- Los altos cargos de las Administraciones públicas que tengan dedicación exclusiva estén retribuidos y no sean funcionarios públicos, con la excepción de aquellos altos cargos de las Administraciones Públicas que tengan derecho a percibir retribuciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria como consecuencia de su cese.

— Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuya participación en el capital social se ajuste a lo establecido en el artículo 1.2.b) de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, y aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2e) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

• Trabajadores extranjeros nacionales de países que no pertenecen a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo que pueden ser beneficiarios de prestaciones por desempleo

El 31 de enero de 2020 el Reino Unido abandonó formalmente la Unión Europea, pasando a adquirir la condición de «tercer Estado» entrando en vigor el Acuerdo de Retirada del Reino Unido de la Unión Europea que estableció un periodo transitorio hasta el 31 de diciembre de 2020 durante el cual se mantuvo la aplicación del acervo comunitario al Reino Unido.

Los trabajadores extranjeros en España, nacionales de países que no pertenecen a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo que residan legalmente en nuestro país, y que cumplan los requisitos legalmente exigidos, tendrán derecho a las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, siempre que puedan acreditar:

— Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena inicial y vigente.
— Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena renovado y vigente.
— Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena inicial o renovado caducado, junto con la solicitud de renovación.
— Autorizaciones de residencia temporal por circunstancias excepcionales en vigor, cuando lleve aparejada o haya permitido obtener una autorización para trabajar, conforme a lo dispuesto en los artículos 123 y 124 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto núm. 557/2011, de 20 de abril.
— La condición de «extranjeros exceptuados de obtener la autorización de trabajo» conforme a lo dispuesto en el artículo 117 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto núm. 557/2011, de 20 de abril.
— Autorización de residencia permanente.
— Autorización de permanencia/estancia en España de los refugiados o apátridas junto con la solicitud de autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales vigente, o caducada junto con la solicitud de renovación.

Una vez reconocida la prestación, se deberá seguir reuniendo los requisitos exigidos, para su percepción.

• Contenido de la protección por desempleo en el nivel contributivo

— Prestación económica por desempleo total o parcial (ver el apartado de «Cuantía»).
— El abono, por el Servicio Público de Empleo Estatal o ISM para los trabajadores del mar, de la aportación de la empresa correspondiente a las cotizaciones a la Seguridad Social durante la percepción de la prestación por desempleo, salvo en los supuestos de reducción de jornada o sus-

pensión de contrato. En los supuestos de trabajadores del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, durante la percepción de la prestación por desempleo el 73,50 por ciento de la aportación del trabajador a la Seguridad Social correrá a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, siendo el 26,50 por ciento restante a cargo del trabajador y descontándose de la cuantía de la prestación.

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, determinada según lo establecido en el art. 270 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), con respeto, en todo caso, del importe de la base mínima por contingencias comunes prevista para cada categoría profesional. (Ver el apartado de «Cuantía»).

En los supuestos de reducción temporal de jornada o suspensión temporal del contrato de trabajo, ya sea por decisión del empresario al amparo de lo establecido en los artículos 47 o 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, la empresa está obligada al ingreso de las cuotas correspondientes a la aportación empresarial.

En caso de causarse derecho a la prestación por desempleo o a la prestación a la que se refiere la disposición adicional cuadragésima primera, corresponde a la entidad gestora de la prestación el ingreso de la aportación del trabajador en los términos previstos en el artículo 273.2 y en dicha disposición adicional, respectivamente.

En estos supuestos, las bases de cotización a la Seguridad Social para el cálculo de la aportación empresarial por contingencias comunes y por contingencias profesionales, estarán constituidas por el promedio de las bases de cotización en la empresa afectada correspondientes a dichas contingencias de los seis meses naturales inmediatamente anteriores al inicio de cada situación de reducción de jornada o suspensión del contrato. Para el cálculo de dicho promedio, se tendrá en cuenta el número de días en situación de alta, en la empresa de que se trate, durante el período de los seis meses indicados. Las bases de cotización calculadas conforme a lo indicado anteriormente se reducirán, en los supuestos de reducción temporal de jornada, en función de la jornada de trabajo no realizada.

El abono corresponderá: la aportación empresarial a la empresa y la del trabajador a la entidad gestora (Servicio Público de Empleo Estatal o ISM) que descontará del importe de la prestación la cotización a cargo del trabajador.

La reanudación de la prestación por desempleo en los supuestos de suspensión del derecho supondrá la reanudación de la obligación de cotizar por la base de cotización correspondiente al momento del nacimiento del derecho.

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.

• Requisitos para acceder a la prestación

— Estar afiliado y en situación de alta o asimilada al alta (ver apartado siguiente) en la Seguridad Social.
— Encontrarse en situación legal de desempleo.
— Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada, y suscribir el acuerdo de actividad (ver apartado a continuación).

— 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. A estos efectos, 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. El incumplimiento por parte del empresario de las obligaciones de afiliación, alta y cotización no impide que el trabajador obtenga su prestación por desempleo, y por ello la Entidad Gestora abonará las prestaciones sin perjuicio de las acciones que adopte contra la empresa infractora y la responsabilidad que corresponda a esta por las prestaciones reconocidas.
Por otra parte, las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo autorizados con base en lo previsto en el artículo 47.5 y 6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho al reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello y no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto.
— 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.
— 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.

• Situaciones asimiladas al alta

A los efectos del derecho a la prestación por desempleo, se consideran las siguientes situaciones:
— La excedencia forzosa por cargo público o sindical.
— La liberación de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.
— El retorno de los trabajadores emigrantes.
— Los trabajadores fijos discontinuos que no sean llamados al reiniciarse la actividad correspondiente.
— La finalización de la relación laboral estando los trabajadores trasladados o desplazados temporalmente por la empresa fuera del territorio nacional.
— La finalización de la relación laboral durante un período de huelga y/o cierre patronal legales.
— La situación de incapacidad temporal, sin obligación de cotizar.
— La situación de excedencia por período no superior a tres años por atender al cuidado de cada hijo.
— La situación de excedencia para el cuidado de un familiar.
— La situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.

• Situación legal de desempleo y forma de acreditarla

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.
En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el art. 51 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. Se podrá acreditar, con la comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en el art. 51. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa, considerándose documento válido para su acreditación, completado con la comunicación a la Autoridad laboral del número de trabajadores afectados. También a través del Acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial definitiva.

— 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.
Se acredita mediante el certificado de empresa y la citada constatación.

— Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.
Se acredita con el certificado de empresa. Si el trabajador ha reclamado contra la decisión extintiva de su relación laboral, se acreditará mediante acta de conciliación o resolución judicial definitiva.

— Por despido y por la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora regulada en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
En el supuesto previsto en el artículo 111.1.b) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, durante la tramitación del recurso contra la sentencia que declare la improcedencia del despido el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario, con derecho a percibir las prestaciones por desempleo, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en el presente título, por la duración que le corresponda conforme a lo previsto en los artículos 269 o 277.2 de la Ley General de la Seguridad Social, en función de los períodos de ocupación cotizada acreditados.

— Despido.
La situación legal de desempleo en caso de despido a que se refiere el artículo 267.1.3 de la Ley General de la Seguridad Social se acreditará mediante:
  - El certificado de empresa.
  - Si el trabajador reclama frente al despido se acreditará con el acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial declarando la procedencia o improcedencia del despido. En el supuesto de improcedencia, deberá también acreditarse que el empresario o el trabajador cuando sea representante legal de los trabajadores no ha optado por la readmisión.
  - Despido del trabajador por causas objetivas.
  Se considerarán en situación legal de desempleo los trabajadores que hayan visto extinguido su contrato de trabajo por aplicación de esta causa de despido, sin exigencia de reclamación por despido, con independencia de atenerse o no el empresario a los límites establecidos en el artículo 51.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
  Se acredita con el certificado de empresa.
  - Declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual del trabajador. Se acredita con el certificado de empresa y por resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social reconociendo tal incapacidad, acompañado del informe de la Comisión de Valoración que señale que no se suspende la relación laboral en base al artículo 48.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
  - Resolución de la relación laboral o societaria por el empresario o por el Consejo Rector en el período de prueba.
  Se considerarán en situación legal de desempleo los trabajadores que vean extinguida su relación laboral por cese en el período de prueba a

instancia del empresario, con independencia de que dicho período de prueba se hubiese pactado, o no, en el contrato de trabajo, o aunque el cese se produzca en fecha posterior al período de prueba pactado, siempre que la extinción de la relación laboral anterior fuese situación legal de desempleo o hubiese transcurrido un plazo de tres meses desde la extinción, y sin perjuicio de que el trabajador pueda impugnar el cese como despido. Se acredita con el certificado de empresa. Si desde la anterior extinción de la relación laboral no hubieran transcurrido tres meses, ha de adjuntarse la acreditación de la anterior situación legal de desempleo.

- Por expiración del tiempo convenido en el contrato formativo o en el contrato de trabajo de duración determinada, por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador.
  Se acredita con el certificado de empresa, indicando tipo de contrato y fecha de finalización.
- Resolución voluntaria del trabajador, por traslado a otro centro de trabajo de la empresa que exija cambio de residencia (artículo 40 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores).
  Se acredita con el certificado de empresa o auto de ejecución de sentencia que declare extinguida la relación laboral ante la negativa del empresario a reincorporar al trabajador a su centro de trabajo de origen, cuando una sentencia judicial haya declarado el traslado injustificado. En los traslados colectivos la interposición de conflicto colectivo, en su caso, paralizará la tramitación de la actuación extintiva iniciada, hasta su resolución.
- Resolución voluntaria del trabajador por modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores). Se acredita con el certificado de empresa o auto de ejecución de sentencia que declare extinguida la relación laboral ante la negativa del empresario a reincorporar al trabajador en su puesto de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado la modificación injustificada. En las modificaciones colectivas la interposición de conflicto colectivo, en su caso, paralizará la tramitación de la actuación extintiva iniciada, hasta su resolución.
- 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 [artículo 49.1. m) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores]. Se acredita con el certificado de empresa junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.
- Resolución voluntaria del trabajador por causa justa (artículo 50 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores). Se acredita con la resolución judicial definitiva, entendiendo válida a estos efectos el acta de conciliación administrativa.
- Extinción de la relación administrativa por causa distinta a la voluntad del empleado. Se acredita con el certificado de empresa.
- Expulsión improcedente de una cooperativa. Se acredita con el certificado de empresa, o, en su caso, mediante acta de conciliación judicial o administrativa o resolución judicial definitiva que declare expresamente la improcedencia de la expulsión.
- Por finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada con una cooperativa. Se acredita con la certificación del Consejo Rector de la baja en la Cooperativa por dicha causa y fecha de efectos.
- Por finalización de la misión o conclusión del tiempo máximo de permanencia del reservista voluntario activado. La situación legal de desempleo se acredita con el certificado de empresa y la declaración del reservista de que no se encuentra en situación de reserva de un puesto de trabajo, en ninguna otra que le permita el reingreso a un puesto de trabajo o a una actividad asimilada remunerada.

• Suspensión de la relación laboral

— Cuando se suspenda temporalmente su relación laboral, por decisión del empresario, al amparo de lo establecido en el art. 47 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. Se acreditará mediante comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en dicho artículo. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa, considerándose documento válido para su acreditación, completado con la comunicación a la Autoridad laboral del número de trabajadores afectados, así como del plazo temporal de la medida y número de días de suspensión decididos. También a través del Acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial definitiva.
— Suspensión de la relación societaria de socios de cooperativas constatada por la Autoridad laboral. Se acredita con el certificado de empresa y la citada autorización.
— Suspensión del contrato por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Se acredita con el certificado de empresa, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.
— Interrupción de la actividad fija discontinua o de trabajadores indefinidos a tiempo parcial que desempeñen su trabajo en fechas ciertas.

• Reducción de la jornada

— Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo entre un diez y un setenta por ciento, computada sobre la base de una jornada diaria, semanal o anual, por decisión del empresario, con reducción análoga de salario, al amparo de lo establecido en el art. 47 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. 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, al amparo de lo establecido en el art. 47 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
Se acreditará mediante comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en el mencionado artículo. La causa y efectos de la situación legal de desempleo, deberá figurar en el certificado de empresa, considerándose documento válido para su acreditación, completado con la comunicación a la Autoridad laboral del número de trabajadores afectados, así como del plazo temporal de la medida y el número de horas de reducción de jornada decididas.

• Tienen también la consideración de situación legal de desempleo

— El retorno a España de los trabajadores a los que se les extinga la relación laboral en el extranjero.
Se acredita con la certificación del Área Funcional de Empleo y Seguridad Social de la Delegación o Subdelegación del Gobierno correspondiente, en la que conste la condición de emigrante retornado y la fecha del retorno, el tiempo trabajado en el país extranjero, el período de ocupación cotizado, en su caso, así como que no tiene derecho a prestación por desempleo en dicho país. Cuando se retorne de un país miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo de Suiza o de aquellos otros con los que exista Convenio Bilateral de Seguridad Social que contemple la protección por desempleo, la información sobre el tiempo traba-

jado, el período de ocupación cotizado y que no se tiene derecho a la protección por desempleo en dicho país, se podrá acreditar mediante el SED U002 o DP U1, si el retorno es de un estado miembro de la Unión Europea.

— Información sobre el Brexit: El 31 de enero de 2020 el Reino Unido abandonó formalmente la Unión Europea, pasando a adquirir la condición de «tercer Estado» entrando en vigor el Acuerdo de Retirada del Reino Unido de la Unión Europea que estableció un periodo transitorio hasta el 31 de diciembre de 2020 durante el cual se ha mantenido la aplicación del acervo comunitario al Reino Unido.
  Próximo al cumplimiento de dicho plazo, el 24 de diciembre de 2020, se alcanzó el principio de Acuerdo de Relación Futura entre la UE y el Reino Unido, para su aplicación de forma provisional a partir del 1 de enero de 2021, en tanto se produzca la ratificación definitiva por todos los Estados Miembros.
  En el capítulo de las prestaciones por desempleo, el Acuerdo de 24 de diciembre de 2020 ha incluido el Protocolo de Coordinación de la Seguridad Social que se aplicará a las personas que residan legalmente en un Estado miembro o en el Reino Unido. Asimismo, establece que se aplicará a personas, incluyendo apátridas y personas refugiadas, que estén o hayan estado sujetas a la legislación de uno o varios Estados, así como a los miembros de su familia y a sus sobrevivientes.
  En relación con la normativa comunitaria, el Protocolo prevé lo siguiente:
  Los nacionales del Reino Unido que residan legalmente en España podrán hacer valer todas las cotizaciones efectuadas en los Estados miembros de la Unión Europea, incluido el Reino Unido, siempre que último periodo trabajado haya tenido lugar en España.
  Los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo y de Suiza podrán hacer valer las cotizaciones efectuadas en el sistema de la Seguridad Social británico, siempre que el último periodo trabajado haya tenido lugar en España.
— La liberación de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional. Se acredita con la certificación del director del Establecimiento Penitenciario, en la que consten las fechas de ingreso en prisión y excarcelación y causa de esta, así como, en su caso, el período de ocupación cotizada durante la permanencia en el centro.
— Durante los períodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos-discontinuos.
  Se acredita con el certificado de empresa.
— El cese involuntario y definitivo en el ejercicio de un cargo, o la pérdida involuntaria y definitiva de la dedicación exclusiva o parcial y de la retribución, aunque se mantenga el desempeño del cargo, como miembros de corporaciones locales y de Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares, así como cargos representativos de los sindicatos y de altos cargos de las Administraciones Públicas.
  Se acreditará por certificación del órgano competente en el certificado de empresa, haciendo constar el porcentaje de actividad retribuida si la dedicación es parcial, junto con una declaración del interesado de que no se encuentra en situación de excedencia forzosa, ni en ninguna otra que le permita el reingreso a un puesto de trabajo, que constará en el impreso de solicitud de la prestación.
— Finalización o resolución involuntaria del compromiso con las Fuerzas Armadas de militares de tropa y marinería que mantienen una relación temporal. Se acredita con el certificado de empresa.
— Especial mención a la contratación de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años: Los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de treinta años, aunque convivan con él. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.
  En consecuencia, los hijos del trabajador autónomo o del titular de una explotación agraria menores de 30 años, aunque convivan con ellos, po-

drán ser contratados por los mismos como trabajadores por cuenta ajena en un Régimen de Seguridad Social que incluya la protección por desempleo, pero en tal supuesto, no cotizarán por esa contingencia y, consecuentemente, los períodos así trabajados no se computarán como de ocupación cotizada a efectos de la protección por desempleo.
Asimismo, si la extinción de la relación laboral por cuenta ajena tiene lugar siendo el hijo del trabajador autónomo o del titular de la explotación agraria mayor de treinta años, y se acredita situación legal de desempleo, a efectos del cómputo del período de ocupación cotizada, se tendrán en cuenta las cotizaciones efectuadas por dicha contingencia desde el cumplimiento de la citada edad, así como las anteriores que se encuentren dentro del período de cómputo establecido en los artículos 269 del TRLGSS y 3 del Real Decreto 625/1985, el cual se retrotraerá por el tiempo equivalente al que, siendo menor de treinta años, estuviera contratado por su padre como trabajador por cuenta ajena sin cotización por la contingencia de desempleo.

• 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	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

Solo 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 [art. 45.1.n) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores].
No se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la Entidad Gestora o, en su caso, la empresa, excepto cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el caso de las víctimas de violencia de género [artículo 45.1.n) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores].
En este caso, la fecha final de la suspensión se decidirá por parte de la trabajadora, pudiendo ser inicialmente de hasta seis meses. Transcurrido el tiempo de suspensión inicial, podrá mantenerse la protección hasta un

máximo total de dieciocho meses, con el límite de la duración del derecho reconocido, a condición de que la trabajadora aporte nueva documentación acreditativa de que el Juez ha prorrogado la suspensión por un nuevo período de tres meses, sin que sea necesario volver a acreditar la orden de protección o, en su defecto, el informe del Ministerio Fiscal.
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.

— Para calcular la duración de la prestación de un trabajador que hubiera permanecido en una situación calificada como asimilada al alta, el período de cómputo de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo se retrotraerá por el tiempo equivalente al de permanencia en dicha situación. La duración de la prestación por desempleo en el caso de los emigrantes retornados o de los liberados de prisión se determinará en función de los períodos de ocupación cotizada correspondientes a los seis años anteriores a la salida de España o al ingreso en prisión, respectivamente, salvo cuando los trabajadores tengan cotizaciones efectuadas en el extranjero o en prisión que sean computables para la obtención de la prestación, en cuyo caso el cómputo de los seis años se efectuará desde la fecha en que finalice la relación laboral.
— 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, al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

• 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 60 por 100 de la base reguladora (reforma por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2024).

  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 su importe de 560,00 euros/mes para prestaciones nacidas durante el año 2024.
  • Cuando el trabajador tenga al menos un hijo a su cargo, el 107 por 100 del IPREM mensual, incrementado en una sexta parte, siendo su importe de 749,00 euros/mes, para prestaciones nacidas durante el año 2024.
— **Tope máximo de la prestación:**
  • Cuando el trabajador no tenga hijos a su cargo, el 175 por 100 del IPR mensual vigente en el momento de nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte, siendo su importe de 1.225,00 euros/mes para prestaciones nacidas durante el año 2024.
  • 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 par-

te, siendo su importe de 1.400,00 euros/mes para prestaciones nacidas durante el año 2024.

— 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, siendo su importe de 1.575,00 euros/mes para prestaciones nacidas durante el año 2024.

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.

La cuantía de la prestación para las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo autorizados con base en lo previsto en el artículo 47.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o por Mecanismo RED previsto en el artículo 47.bis del mismo Texto Refundido, se determinará aplicando a la base reguladora el porcentaje del 70 por ciento, durante toda la vigencia de la medida. No obstante, serán de aplicación las cuantías máximas y mínimas indicadas anteriormente.

• Retenciones que efectúa 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) (reforma Real Decreto-ley 20/2012)

— En los supuestos de trabajadores del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, durante la percepción de la prestación por desempleo, el 73,50 por ciento de la aportación del trabajador a la Seguridad Social correrá a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, siendo el 26,50 por ciento restante a cargo del trabajador y descontándose de la cuantía de la prestación.

— 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 único (ver más adelante «Modalidad de pago único de la prestación por desempleo como medida de fomento de empleo en economía social y empleo autónomo»).
— También se podrá percibir el pago acumulado de la prestación por los extranjeros no comunitarios que deseen retornar a su país de origen, cuando exista un convenio bilateral que lo permita.
— A efectos del pago de las prestaciones, en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada del art. 47 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, 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, o del retorno del extranjero, o de excarcelación.
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.
A efectos de protección por desempleo, se entenderá por colocación adecuada la profesión demandada por el trabajador y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas. En todo caso, se entenderá por colocación adecuada la coincidente con la última actividad laboral desempeñada siempre que su duración hubiese sido igual o superior a tres meses. Transcurrido un año de percepción ininterrumpida de las prestaciones, además de las profesiones anteriores, también podrán ser consideradas adecuadas otras colocaciones que a juicio del Servicio Público de Empleo puedan ser ejercidas por el trabajador. La colocación se entenderá adecuada cuando se ofrezca en la localidad de residencia habitual del trabajador o en otra localidad situada en un radio inferior a 30 kilómetros desde la localidad de la residencia habitual, salvo que el trabajador acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, supere el 25 por 100 de la duración de la jornada diaria de trabajo, o que el coste del desplazamiento supone un gasto superior al 20 por 100 del salario mensual, o cuando el trabajador tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el lugar del nuevo empleo. La colocación que se ofrezca al trabajador se entenderá adecuada teniendo en cuenta la duración del trabajo, indefinida o temporal, o de la jornada de trabajo, a tiempo completo o parcial. Además, deberá implicar un salario equivalente al aplicable al puesto de trabajo que se ofrezca, con independencia de la cuantía de la prestación a que tenga derecho el trabajador, o, aunque se trate de trabajos de colaboración social.

El Servicio Público de Empleo competente tendrá en cuenta la condición de víctima de violencia de género, a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito.

El Servicio Público de Empleo tendrá en cuenta las circunstancias profesionales, personales y familiares del desempleado, así como la conciliación de su vida familiar y laboral, el itinerario de inserción fijado, las características del puesto de trabajo ofertado, la existencia de medios de transporte para el desplazamiento y las características de los mercados locales de empleo. El salario correspondiente a la colocación para que esta sea considerada adecuada no podrá, en ningún caso, ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional una vez descontados de aquel los gastos de desplazamiento.

— 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. En las resoluciones recaídas en procedimientos de despido o extinción del contrato de trabajo:

  • Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso, el despido sea considerado **improcedente y se opte por la indemnización,** el trabajador continuará percibiendo las prestaciones por desempleo, o, si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibirlas con efectos desde la fecha del cese efectivo en el trabajo, siempre que se cumpla lo establecido y se solicite el reconocimiento de las prestaciones en el plazo previsto en el apartado 1 de este artículo, tomando como fecha inicial para tal cumplimiento la del acta de conciliación, o providencia de opción por la indemnización, o, en su caso, la de la resolución judicial.

  • Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso se produzca la **readmisión del trabajador,** mediante conciliación o sentencia firme, o, aunque esta no se produjera en el supuesto de nulidad del despido o de opción por la readmisión del delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical, las cantidades percibidas por este en concepto de prestaciones por desempleo se considerarán indebidas por causa no imputable al trabajador y será el empresario quien ha de ingresar al SEPE las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios

  • Si declarado **improcedente el despido** y habiendo optado el empresario por la readmisión no la llevara a efecto, o lo hiciera de forma irregular y el trabajador hubiera instado la ejecución del fallo, o si quedara acreditada **la imposibilidad de readmitir al trabajador por cualquier causa de imposibilidad material o legal,** o si declarada la nulidad del despido por acoso, **la víctima hubiera optado por extinguir la relación laboral,** el Juez dictará auto de extinción de la relación laboral, y el trabajador tendrá derecho a los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la del auto que extingue la relación laboral. En este caso, la Entidad Gestora cesará en el abono de las prestaciones, procederá a la revocación de la prestación inicialmente reconocida y reclamará al trabajador las cantidades percibidas.

A fin de adaptar el protocolo de actuación del SEPE a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, cuando se produzca la readmisión del trabajador, o cuando esta no se produzca en el supuesto de nulidad del despido o de

opción por la readmisión del delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical, se seguirán las siguientes pautas:

- Si al SEPE le consta que la empresa consignó en el juzgado los salarios pendientes de percibir por el trabajador y que por dicho motivo se ha visto impedida de deducir de los mismos las prestaciones indebidamente percibidas, reclamará al trabajador la devolución de dichas prestaciones.
- Se reclamarán a la empresa las prestaciones indebidamente percibidas por el trabajador en todos los demás casos en los que se produzca su readmisión —o no se produzca en el supuesto al que se refiere el artículo 284 LRJS— y, por tanto, también en aquellos en los que la empresa haya abonado a aquel los salarios de pendientes de percibir sin haber realizado la correspondiente deducción.

  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.

  Actualmente se pueden tramitar electrónicamente diversos procedimientos en materia de protección por desempleo a través de la sede electrónica, accesible a través de la URL: https://sede.sepe.gob.es.

• Documentación que se debe 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 acuerdo de actividad, los datos de domiciliación bancaria, la declaración de los hijos a cargo y sus rentas y autorización para recabar información tributaria de estos 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.

— Solo en aquellas situaciones en las que el certificado de empresa no fuera suficiente para acreditar la situación legal de desempleo, documento acreditativo que corresponda (ver «Situación legal de desempleo»).

— Copia de los documentos oficiales de cotización correspondientes a los últimos 180 días cotizados, si la empresa no estuviera integrada en el sistema de Remisión Electrónica de Documentos (RED) de la Tesorería General de la Seguridad Social.

— Documentos de identificación (DNI para los trabajadores de nacionalidad española y pasaporte o tarjeta de identidad para trabajadores extranjeros).

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.

• Resolución del expediente

La Entidad Gestora procederá a la resolución del expediente de solicitud de prestaciones, concediendo o denegando la misma. De acuerdo con lo previsto en el artículo 296 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, la entidad gestora deberá dictar resolución en el plazo de los quince días siguientes a la fecha en que se hubiera formulado la solicitud de la prestación y cursar la notificación

en el plazo de diez días a partir de la fecha de su dictado, de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora del Procedimiento Administrativo Común.

— En caso de concesión de la prestación, la Entidad Gestora remitirá al domicilio del solicitante la resolución adoptada, en la que se indica, entre otros datos, el período de duración de la prestación reconocido, la base reguladora de la prestación, la entidad bancaria pagadora, la fecha del pago, etc.
— En caso de denegación de la prestación, la Entidad Gestora notificará la resolución al interesado indicándole los motivos en los que se basa la denegación.

Una vez transcurridos el plazo máximo establecido sin haber sido notificada la resolución, el interesado podrá interponer reclamación previa según lo dispuesto en el artículo 71.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, al entenderse desestimada la solicitud por silencio administrativo, en los términos previstos en el apartado siguiente.

• Actuaciones en caso de no estar de acuerdo con la resolución del expediente

Tanto en los casos de concesión como en los de denegación de la prestación los trabajadores podrán reclamar contra la misma, presentando en el plazo de treinta días hábiles a partir de la recepción de la resolución una reclamación previa ante el Director Provincial de la Entidad Gestora (Servicio Público de Empleo Estatal o Instituto Social de la Marina) alegando los motivos por los que considera se debe modificar la resolución adoptada aportando la documentación pertinente.

La Entidad Gestora, una vez recibida la reclamación previa presentada, comunicará al interesado, en el plazo de cuarenta y cinco días, la nueva resolución con las variaciones a que hubiera habido lugar de haber estimado en parte o en su totalidad dicha reclamación, o la desestimación de la reclamación alegada y en consecuencia la ratificación de la resolución inicial adoptada.

Una vez recibida la resolución denegatoria a la reclamación previa, o transcurrido el período establecido para su resolución desde la presentación de la reclamación previa sin recibir comunicación alguna, en cuyo caso se consideran desestimadas las alegaciones efectuadas, por silencio administrativo, el trabajador podrá en el plazo de treinta días hábiles desde la denegación de la reclamación previa o desde el día que se entiende denegada la petición por silencio administrativo, presentar una demanda en el Juzgado de lo Social contra la Entidad Gestora en caso de no estar de acuerdo con la resolución adoptada.

• Modalidad de pago único de la prestación por desempleo como medida de fomento de empleo en economía social y empleo autónomo

— **¿Qué es?**

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

1.ª 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, conforme a lo previsto en art. 305 del texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (R. D. Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), 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: el 3 por ciento.
   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 2.ª siguiente.
c) Cuando pretendan incorporarse, de forma estable, como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales, aunque hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades, independientemente de su duración o constituirlas. En estos supuestos, el abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a las aportaciones al capital, incluyendo la cuota de ingreso, en el caso de las cooperativas, o al de la adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral en lo necesario para acceder a la condición de socio. Quienes capitalicen la prestación por desempleo, también podrán destinar la misma a los gastos de constitución y puesta en funcionamiento de una entidad, así como al pago de las tasas y el precio de servicios específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender.
d) Cuando las personas que trabajen en la sociedad laboral o cooperativa con una relación laboral de carácter indefinido que reúnan todos los requisitos para ser beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo, salvo el de estar en situación legal de desempleo, que pretendan adquirir la condición de persona socia trabajadora o de trabajo en dicha sociedad laboral o cooperativa. En estos supuestos, el abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a las aportaciones al capital, incluyendo la cuota de ingreso, en el caso de las cooperativas, o al de la adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral en lo necesario para acceder a la condición de socio. (supuesto introducido por el Real Decreto-Ley 1/2023 de 10 de enero, que modifica la regla 1ª del artículo 10.1 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo de Economía Social; en vigor desde el día 1 de septiembre de 2023).
e) Cuando pretendan adquirir acciones o participaciones sociales de una sociedad en la que prestan servicios retribuidos como personas trabajadoras con contrato de trabajo por tiempo indefinido de forma que, con dicha adquisición, individualmente considerada, o con las adquisiciones que realicen otras personas, trabajadoras o no de la socie-

dad, esta reúna las condiciones legalmente necesarias para adquirir la condición de sociedad laboral o transformarse en cooperativa. (nuevo artículo 10.bis de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social)
El solicitante debe reunir todos los requisitos para percibir la prestación contributiva por desempleo, excepto el de encontrarse en situación legal de desempleo. La solicitud de la prestación y de la capitalización será simultánea y la fecha de la misma se asimilará, a efectos de reconocimiento y cálculo de la prestación, a la fecha de la situación legal de desempleo.
En este supuesto el abono de la prestación capitalizada requerirá que la empresa se haya declarado en concurso y que el juez de lo mercantil haya acordado la transformación de la sociedad en una sociedad cooperativa o sociedad laboral en el marco de lo dispuesto en los artículos 219 o 224 bis y artículos concordantes del texto refundido de la Ley Concursal.

2.ª 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 constituirla.
  - — 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 las personas trabajadoras:**
- 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 que se debe 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 con-

tributiva 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 que desarrollará 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 tra-

bajador 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.

• Abono acumulado y de forma anticipada de la prestación contributiva por desempleo a trabajadores extranjeros no comunitarios que retornen voluntariamente a sus países de origen (Real Decreto-ley 4/2008, de 19 de septiembre)

— **Requisitos que han de reunir los beneficiarios:**
- Ser nacional de alguno de los 25 países extracomunitarios que tienen suscrito con España un convenio bilateral en materia de Seguridad Social: Andorra, Argentina, Australia, Bolivia, Brasil, Cabo Verde, Canadá, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos, Federación Rusa, Filipinas, Japón, Marruecos, México, Paraguay, Perú, República Dominicana, República de Corea, Túnez, Ucrania, Uruguay y Venezuela.
- Quedan excluidos de este abono los trabajadores nacionales de países de la Unión Europea o del Acuerdo sobre Espacio Económico Europeo y Suiza y aquellos que tengan doble nacionalidad cuando una de ellas sea la de un país con convenio bilateral con España y la otra sea la española o la de uno de los países anteriormente citados.
- Asimismo, quedan excluidos los familiares de un ciudadano de un estado miembro de la Unión Europea o de un estado que forma parte del Espacio Económico Europeo y tiene tarjeta de residente comunitario.
- No estar incurso en los supuestos de prohibición de salida del territorio nacional previstos en la legislación de extranjería, no estar incursos en un procedimiento judicial por la comisión de delitos en España; no estar condenado por la comisión de delitos en España a pena de privación de libertad y reclamados, cualquiera que fuera el grado de ejecución de la condena, los reclamados y en su caso, detenidos por extradición por los respectivos países; los supuestos de padecimiento de enfermedad contagiosa que impongan la inmovilización o el internamiento obligatorio.
- Efectuar la solicitud en la Oficina de Prestaciones o Dirección Provincial de la Entidad gestora correspondiente o tramitarla electrónicamente a través de la dirección: https://sede.sepe.gob.es.
- Estar inscrito como demandante de Empleo.
- Encontrarse en situación legal de desempleo como consecuencia de la extinción de la relación laboral.
- Tener reconocido el derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo, sin compatibilizarlo con un trabajo a tiempo parcial.
- Comprometerse a:
  — Retornar al país de origen en el plazo máximo de treinta días naturales contados desde la fecha del primer pago de la prestación, en compañía de los familiares reagrupados sin una autorización de residencia independiente, en su caso.
  — No retornar a España en el plazo de tres años para residir y/o realizar una actividad lucrativa o profesional.

- Cuantía y Forma de pago.
  La cuantía será el importe equivalente a la prestación contributiva por desempleo que el trabajador o trabajadora inmigrante tuviera reconocido, o la cantidad que le quedara por recibir, si ya estaba percibiendo la prestación.
  El abono de la prestación por desempleo se realizará en euros o, en su caso, en la moneda en la que la Tesorería General de la Seguridad Social efectúe el pago de la prestación en el país respectivo.
  Se llevará a cabo en dos plazos: El 40 por 100 en España una vez reconocido el derecho a la prestación y el 60 por 100 en el país de origen, entre los treinta y noventa días naturales desde la fecha del primer pago de la prestación.
  De igual forma, podrán recibir ayudas complementarias para facilitar el viaje al país de origen. (Ver apartado 22.5.1).
  Una vez que el Servicio Público de Empleo Estatal reconoce el derecho a dicho abono, deberá ponerse en contacto con el teléfono 902 882 120 para tramitar estas ayudas complementarias.
  En los países donde esté presente la cooperación española tendrán la posibilidad de recibir orientación y apoyo para facilitar su reintegración socioeconómica en el marco de las actuaciones de cooperación en el país.

— **Suspensión de la prestación:**
  La suspensión del derecho supone la interrupción del abono de prestaciones y de las cotizaciones a la Seguridad Social, y las causas que lo motivan son:
  - Traslado de residencia al extranjero en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un período continuado inferior a doce meses, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto sobre la exportación de las prestaciones en las normas de la Unión Europea.
  - Estancia en el extranjero por un período, continuado o no, de hasta 90 días como máximo durante cada año natural, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada, por el Servicio Público de Empleo. No tendrán consideración de estancia ni traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a 15 días naturales por una sola vez cada año, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones como beneficiario de las prestaciones por desempleo.
  - Cumplimiento de condena que implique privación de libertad, salvo que tenga cargas familiares y no disponga de renta familiar, cuya cuantía en cómputo mensual exceda del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, en cuyo caso continuará percibiendo la prestación previa solicitud del interesado.
  - Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses o de un trabajo por cuenta propia de duración inferior a sesenta meses que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar. Si tras el cese en trabajo por cuenta propia el trabajador tuviera derecho a la protección por cese de actividad, podrá optar entre percibir esta o reabrir el derecho a la protección por desempleo suspendida. Cuando el trabajador opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior. Será de aplicación también a aquellos 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. Se considera trabajo toda actividad que genere o pueda generar retribución o ingresos económicos incompatible con la prestación, aunque su realización no

exija alta en Seguridad Social y con independencia de que tenga cubierta la contingencia de desempleo.

A partir de 28/12/2020 se aplicarán las siguientes reglas para reconocer un nuevo derecho a prestación contributiva por desempleo previa opción y a solicitud de interesado, aunque el derecho anterior no se encuentre extinguido por la realización de un trabajo por cuenta ajena:

— Se permitirá, a solicitud del interesado, que, aunque no se haya extinguido el derecho a una prestación por desempleo anterior por la realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, pueda optar por reanudar ese derecho o por solicitar uno nuevo, siempre que, con posterioridad al reconocimiento inicial de aquel, acredite un nuevo periodo de ocupación cotizada de al menos 360 días, así como el cumplimiento de los demás requisitos exigidos.

— Si tras la situación legal de desempleo, el trabajador no solicita expresamente el reconocimiento de un nuevo derecho y opta por solicitar la reanudación del derecho suspendido, se le reanudará ese derecho y los períodos de ocupación cotizada desde su nacimiento se tendrán en cuenta para el reconocimiento de un derecho posterior.

Si tras la situación legal de desempleo, el trabajador solicita expresamente el reconocimiento de un nuevo derecho, se le reconocerá el nuevo derecho solicitado, advirtiéndole de que el anterior se considerará extinguido a todos los efectos.

- Pase del trabajador a situación de nacimiento y cuidado de menor, en cuyo caso, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social y pasará a percibir la prestación por nacimiento y cuidado de menor, por la Entidad Gestora de la misma. Una vez extinguida la prestación por nacimiento y cuidado de menor, se reanudará la prestación por desempleo, por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.
- Sanción por infracción leve. Son conductas tipificadas como infracción leve:
  — No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquellos salvo causa justificadas.
  — No devolver en plazo, salvo causa justificada, a los servicios públicos de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquellos y así se recoja en el convenio de colaboración, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquellos.
  — No facilitar a los Servicios Públicos de Empleo, la información necesaria para garantizar la recepción de sus notificaciones y comunicaciones; las citaciones o comunicaciones efectuadas por medios electrónicos se entenderán válidas a efectos de notificaciones, siempre que los trabajadores hayan expresado previamente su consentimiento.
  — No cumplir las exigencias del compromiso de actividad, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave.
  — No cumplir el requisito, exigido para la conservación de la percepción de la prestación, de estar inscrito como demandante de empleo en los términos establecidos en los artículos 268.1 y 274 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, salvo causa justificada.
- Sanción por infracción grave. Son conductas tipificadas como infracción grave:
  — Rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación

cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquellos, salvo causa justificada.

— Negarse a participar en programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo.

— No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de la suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción, cuando por cualquiera de dichas causas se hayan percibido indebidamente la prestación, siempre que la conducta no esté tipificada como infracción leve.

- La suspensión por sanción, además de la interrupción en el abono de las prestaciones, supondrá la reducción de la duración de la prestación reconocida en un mes, como mínimo, o de tres, según se trate de infracción grave, y hasta un máximo de seis meses, en los casos de reincidencia en infracción leve, o extinción en caso de reincidencia en infracción grave, sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente apartado sobre la extinción de la prestación.
- El Servicio Público de Empleo puede suspender el abono de la prestación por desempleo cuando los beneficiarios no presenten, en los plazos establecidos, los documentos que les sean requeridos, siempre que los mismos puedan afectar a la conservación del derecho a las prestaciones, hasta que dichos beneficiarios comparezcan ante aquella acreditando que cumplen con los requisitos legales establecidos para el mantenimiento del derecho, derecho que se reanudará a partir de la fecha de la comparecencia.
- El Servicio Público de Empleo, suspenderá el abono de las prestaciones durante los períodos en los que los beneficiarios no figuren inscritos como demandante de empleo, y se reanudará a partir de la fecha de la nueva inscripción, salvo que proceda el mantenimiento de la suspensión de la prestación o su extinción por algunas de las causas previstas en el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, u otra norma.
- Ver Régimen de Infracciones y Sanciones en el Apartado 20.2.7.

— **Reanudación de la prestación:**

En todos los casos de suspensión el trabajador debe solicitar la reanudación del derecho en la Oficina de Prestaciones que le corresponda al finalizar la causa que determinó la suspensión, salvo en los casos de suspensión por sanción en los que el Servicio Público de Empleo Estatal procederá a su reanudación de oficio siempre que el período de derecho no se encuentre agotado y que el trabajador figure inscrito como demandante de empleo.

Para proceder a la reanudación de la prestación, salvo en los casos de suspensión por sanción, el solicitante debe acreditar que ha finalizado la causa de suspensión y que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo, o que, en su caso, se mantiene el requisito de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares.

La reanudación supondrá el derecho a percibir la prestación por desempleo por el período que le quedara y con la base reguladora y porcentaje de la misma que le correspondiera en el momento de la suspensión. En caso de reanudación por sanción, el derecho se reanuda por el período de la prestación que reste por percibir, descontando el tiempo de duración de la sanción.

El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión, siempre que se solicite en el plazo de los quince días hábiles siguientes. Si la solicitud se presenta fuera de plazo, supondrá la pérdida de tantos días de derecho a la prestación como medien entre la fecha de reanudación del derecho, de haberse solicitado en tiempo y forma, y la fecha en la que, efectivamente, formule la solicitud.

En la fecha de solicitud de reanudación se considerará reactivado el compromiso de actividad salvo en los casos en los que la Entidad Gestora exija la suscripción de un nuevo compromiso.

Se exige como requisito para reanudar el derecho a la prestación por desempleo tras la finalización del período de suspensión del mismo por imposición de sanción, no encontrándose el beneficiario inscrito como demandante de empleo, que este comparezca previamente ante el Servicio Público de Empleo de cara a acreditar dicha inscripción.

En el supuesto de trabajadores por cuenta propia que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, la prestación por desempleo podrá reanudarse cuando el trabajo por cuenta propia sea de duración inferior a sesenta meses.

— **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.
— Ver Régimen de Infracciones y Sanciones en el Apartado 20.2.7.

— **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.

A partir de 28/12/2020 se aplicarán las siguientes reglas para reconocer un nuevo derecho a prestación contributiva por desempleo previa opción y a solicitud de interesado, aunque el derecho anterior no se encuentre extinguido por la realización de un trabajo por cuenta ajena:

- Se permitirá, a solicitud del interesado, que, aunque no se haya extinguido el derecho a una prestación por desempleo anterior por la realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, pueda optar por reanudar ese derecho o por solicitar uno nuevo, siempre que, con posterioridad al reconocimiento inicial de aquel, acredite un nuevo periodo de ocupación cotizada de al menos 360 días, así como el cumplimiento de los demás requisitos exigidos.
- Si tras la situación legal de desempleo, el trabajador no solicita expresamente el reconocimiento de un nuevo derecho y opta por solicitar la reanudación del derecho suspendido, se le reanudará ese derecho y los períodos de ocupación cotizada desde su nacimiento se tendrán en cuenta para el reconocimiento de un derecho posterior.

Si tras la situación legal de desempleo, el trabajador solicita expresamente el reconocimiento de un nuevo derecho, se le reconocerá el nuevo derecho solicitado, advirtiéndole de que el anterior se considerará extinguido a todos los efectos.

El trabajador fijo discontinuo, aunque no haya extinguido el derecho a la prestación anterior, podrá optar por reanudar el derecho a prestación anterior o percibir uno nuevo, siempre que acredite nuevos períodos de ocupación cotizada de al menos trescientos sesenta días, así como el cumplimiento de los requisitos exigidos. Cuando opte por reanudar el derecho suspendido, las cotizaciones tenidas en cuenta para la prestación por la que no hubiera optado se computarán 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 (Ver Apartado Compatibilidad de la prestación).
- Con el trabajo por cuenta ajena en régimen laboral o administrativo, salvo que este 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.

  El empresario deberá abonar al trabajador la diferencia entre la cuantía de la prestación percibida por el trabajador y el salario que le corresponda, siendo responsable de la totalidad de las cotizaciones de la

Seguridad Social por el total del salario indicado, incluyendo el importe de la prestación por desempleo.

- 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 la situación retribuida de activado de los reservistas voluntarios que se incorporan a las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa para prestar servicios, para instrucción, adiestramiento o acciones de formación o perfeccionamiento.
- 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 los trabajos realizados en beneficio de la comunidad en cumplimiento de una pena.
- 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.
- Con la figura de aspirante a reservista voluntario, reservista voluntario activado y reservista de especial disponibilidad
- Cuando el interesado se encuentre incorporado a un Colegio Profesional y conste que lo es en la modalidad de no ejerciente.
- Cuando celebre un contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por ciento de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación.
- Con la percepción de cualquier tipo de rentas mínimas, salarios sociales o ayudas análogas de asistencia social concedidas por cualquier Administración Pública, sin perjuicio de su cómputo a efectos del cumplimiento de los requisitos de carencias de rentas o de existencia de responsabilidades familiares de acuerdo con lo establecido en el artículo 275 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- Cuando se constituya como trabajador autónomo, mediante alta en el RETA (Régimen especial de trabajadores autónomos) o en mutualidad de previsión social alternativa a este 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 autónomos 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, nacimiento y cuidado de menor 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 causas previstas en el apartado 1 del artículo 267 de la Ley General de la Seguridad Social 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 descuente 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 tem-

poral, 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 en el supuesto de que la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 267 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 situación de incapacidad temporal tras la extinción del contrato, o el subsidio por desempleo.

— Cuando el trabajador se encuentre en situación de nacimiento y cuidado de menor y durante la misma se extinga su contrato, por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 267 de la Ley General de la Seguridad Social, seguirá percibiendo la prestación por nacimiento y cuidado de menor 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 nacimiento y cuidado de menor.

— 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 nacimiento y cuidado de menor 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 conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 265 de la Ley General de la Seguridad Social.
Si el trabajador pasa a la situación de nacimiento y cuidado de menor, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social, pasando a percibir la prestación por nacimiento y cuidado de menor, gestionada directamente por su Entidad Gestora. En el caso de que la prestación de nacimiento y cuidado de menor 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 nacimiento y cuidado de menor, se reanudará la prestación por desempleo, por la duración que restaba de percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

• Obligaciones de los trabajadores

Son obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:

— Cotizar por la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo.
— Proporcionar la documentación e información que legal o reglamentariamente se determinen, a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones.
— Participar en los programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que determinen los servicios públicos de empleo, o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias.
— Inscribirse como persona demandante de empleo, mantener la inscripción, suscribir y cumplir las exigencias del acuerdo de actividad en los términos establecidos en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
— Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determine en el documento de renovación de la demanda y comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la Entidad Gestora, los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos.
— Solicitar la baja en las prestaciones por desempleo cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento de la producción de dichas situaciones.
— Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.
— Devolver a los servicios públicos de empleo, o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos, 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 los mismos.
— 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.
  Sin perjuicio de lo anterior, cuando no quedara garantizada la recepción de las comunicaciones en el domicilio facilitado por el solicitante o beneficiario de las prestaciones, este estará obligado a proporcionar a los servicios públicos de empleo autonómicos y al Servicio Público de Empleo Estatal los datos que precisen 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.
— Buscar activamente empleo, participar en acciones de mejora de la ocupabilidad, que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción.
  Sin perjuicio de la obligación de acreditar la búsqueda activa de empleo, la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad que se correspondan con su profesión habitual o sus aptitudes formativas según lo determinado en el itinerario de inserción, será voluntaria para los beneficiarios de prestaciones contributivas durante los treinta primeros días de percepción, y la no participación en las mismas no conllevará efectos sancionadores.

• Obligaciones de los empresarios

— Cotizar por la aportación empresarial a la contingencia de desempleo.

— Ingresar las aportaciones propias y las de sus trabajadores en su totalidad, siendo responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar.
— Proporcionar a los trabajadores en el plazo de diez días, a contar desde el siguiente a la situación de desempleo, el certificado de empresa y, en su caso, las comunicaciones escritas y certificaciones que acrediten la situación legal de desempleo, así como copias de los documentos oficiales de cotización.
— Abonar al Servicio Público de Empleo Estatal o Instituto Social de la Marina las prestaciones satisfechas por este a los trabajadores, cuando la empresa hubiese sido declarada responsable de la prestación por haber incumplido sus obligaciones en materia de afiliación, alta o cotización.
— Proceder, en su caso, al pago delegado de las prestaciones por desempleo parcial, excepto cuando lo excluya la Autoridad laboral.
— Comunicar la readmisión del trabajador despedido en el plazo de cinco días desde que se produzca e ingresar en la Entidad Gestora competente las prestaciones satisfechas por esta a los trabajadores en los supuestos regulados en el apartado 5 del artículo 268 de la Ley General de la Seguridad Social.
— Comunicar con carácter previo a que se produzcan las variaciones realizadas en el calendario, o en el horario inicialmente previsto para cada uno de los trabajadores afectados en los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada previstos en el artículo 47 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
— Los empleadores que adopten medidas de despido colectivo, conforme al art. 51 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, o medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada, conforme al art. 47, deberán comunicar con carácter previo a su efectividad, la información contenida en el art. 3 de la Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo (BOE 4 de junio de 2013); la transmisión de la información se realizará a través de la aplicación certific@ 2, cuyo acceso se efectuará a través de la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es o de su sede electrónica, https://sede.sepe.gob.es.

20.2.
Prestaciones por desempleo de nivel asistencial

(R. D. 625/1985) • (Ley 31/1990) • (Ley 42/1994, art. 46) • (Ley 36/1999) • (L. O. 4/2000) • (Ley 35/2002) • (Ley 45/2002) • (Ley 53/2002) • (Ley 62/2003) • (L. O. 1/2004) • (Ley 2/2004) • (R. D. 200/2006) • (Ley 30/2005) • (Ley 43/2006) • (Ley 42/2006) • (R. D. 615/2007) • (L. O. 3/2007) • (Ley 40/2007) • (Ley 35/2007) • (O. TIN/41/2009) • (Ley 2/2008) • (Ley 27/2009) • (R. D. L. 2/2009) • (Ley 39/2010) • (Ley 35/2010) • (R. D. L. 20/2012) • (Ley 3/2012) • (R. D. L. 4/2013) • (Ley 17/2012) • (Ley 1/2014) • (R. D. L. 5/2013) • (Ley 35/2014) • (R. D. L. 16/2014) • (R. D. LG. 3/2015) • (Ley 31/2015) • (R. D. LG. 8/2015, T. III) • (Ley 48/2015) • (STC 61/2018) • (Ley 6/2018) • (R. D. L. 28/2018) • (R. D. 1462/2018) • (R. D. L. 8/2019) • (Acuerdo de Relación Futura UE y el Reino Unido) • (Acuerdo de Comercio y Cooperación ente la UE y el Reino Unido) • (R. D. L. 38/2020) • (R. D. L 32/2021) • (Ley 22/2021) • (R. D 152/2022) • (R. D. L. 3/2022)

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, se encuentren en alguna de las situaciones que más adelante se describen.

Consta de una prestación económica y durante la percepción del subsidio por desempleo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años la entidad gestora deberá cotizar por la contingencia de jubilación, tomando como base de cotización el 125 por ciento del tope mínimo vigente en cada momento.

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 españoles emigrantes que, habiendo retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista Convenio sobre protección por desempleo, acrediten haber trabajado como mínimo doce meses en los últimos seis años en dichos países desde su última salida de España, y no tengan derecho a la prestación por desempleo.
— Trabajadores que, al producirse la situación legal de desempleo, no han cubierto el período mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva.
— Liberados de prisión y no tener derecho a la prestación por desempleo, siempre que la privación de libertad haya sido por tiempo superior a seis meses.
— Trabajadores que sean declarados plenamente capaces o con incapacidad parcial como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total para la profesión habitual.
— Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años.
— Subsidio Extraordinario por Desempleo.

20.2.1. 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 suscribir y cumplir las exigencias del acuerdo de actividad en los términos establecidos en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
— 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 este.

• 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 veinti-

cuatro 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, 120 días, prorrogarán el subsidio hasta un máximo de dieciocho meses. Si agotan un derecho de al menos 180 días, prorrogarán el subsidio un máximo de veinticuatro meses.
  La edad debe tenerse en la fecha de agotamiento de la prestación contributiva por desempleo.

• Contenido del subsidio

— Percepción económica: el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples vigente (IPREM): 480 euros/mes durante el año 2024. En los casos de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial el importe se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas.
— En el caso de que la prestación contributiva anterior se hubiera generado por la pérdida de un trabajo a tiempo parcial, la cuantía se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas (a diferencia de la contributiva, el porcentaje será el de la situación legal de desempleo).

• 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 establecido en el artículo 274.1. del TRLGSS, 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 acuerdo 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 (solamente será necesaria su exhibición, para el cotejo de dicho documento).
  - Libro de Familia o documento equivalente en caso de extranjeros (solamente será necesaria su exhibición, para el cotejo de dicho documento).
  - Certificado del grado de discapacidad expedido por el IMSERSO o el órgano de la Comunidad Autónoma correspondiente (solamente será necesaria su exhibición, para el cotejo de dicho documento).
  - Resolución judicial o escrito de formalización del acogimiento en el que conste el consentimiento de la Entidad Pública que en cada territorio tenga encomendada la protección de menores y la fecha de efectos del acogimiento (solamente será necesaria su exhibición, para el cotejo de dicho documento).
  - Sentencia y/o convenido regulador, en caso de separación o divorcio (solamente será necesaria su exhibición, para el cotejo de dicho documento). En caso de parejas de hecho, al igual que en supuestos de separación o divorcio, separadas con hijos a cargo pueden aportar para acreditar las cargas.
  - Si los hijos son menores de 18 años se efectuará mediante sentencia o convenio regulador aprobado judicialmente.
  - Si son mayores de 18 años, además de mediante sentencia o convenio regulador aprobado judicialmente, mediante convenio regulador suscrito por ambos progenitores ante letrado de la Administración de Justicia o escritura pública otorgada ante notario.
  - En caso de que la Entidad Gestora lo requiera, justificante de rentas u otros del solicitante y de los miembros de su unidad familiar.

20.2.2.
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 reconversión profesional, en el plazo de un mes desde el agotamiento de la prestación contributiva, mantener la inscripción y suscribir y cumplir las exigencias del acuerdo de actividad en los términos establecidos en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
— 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.

Si el trabajador tuviera derecho al «Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años», percibiría este.

• Duración

— Seis meses. La edad debe tenerse en la fecha de agotamiento de la prestación contributiva por desempleo.

• Contenido del subsidio

— Percepción económica: el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples vigente (IPREM): 480 euros/mes durante el año 2024. En los casos de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial el importe se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas.
— En el caso de que la prestación contributiva anterior se hubiera generado por la pérdida de un trabajo a tiempo parcial, la cuantía 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 establecido en el artículo 274.1. del TRLGSS, 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 acuerdo 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 (solamente será necesaria su exhibición, para el cotejo de dicho documento).
  • En caso de que la Entidad Gestora lo requiera, justificante de rentas u otros del solicitante.

20.2.3.
Trabajadores emigrantes retornados

- **Requisitos**

  — Estar desempleado.
  — Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de treinta días desde la fecha de su retorno; mantener la inscripción y suscribir y cumplir las exigencias del acuerdo de actividad en los términos establecidos en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
  — No haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, desde la inscripción como demandante de empleo. (Ver párrafo 2.º del apartado 20.2).
    - Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
    - Acreditar haber trabajado como mínimo doce meses en los últimos seis años desde su última salida de España, en países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección por desempleo, el trabajo se debe haber realizado en todo caso contando con la nacionalidad española.
    - Información sobre Brexit: El 31 de enero de 2020 el Reino Unido abandonó formalmente la Unión Europea, pasando a adquirir la condición de «tercer Estado» entrando en vigor el Acuerdo de Retirada del Reino Unido de la Unión Europea que estableció un periodo transitorio hasta el 31 de diciembre de 2020 durante el cual se ha mantenido la aplicación del acervo comunitario al Reino Unido.
    - Próximo al cumplimiento de dicho plazo, el 24 de diciembre de 2020 los negociadores de la UE alcanzaron un acuerdo con el Reino Unido sobre las condiciones de su cooperación futura con la Unión Europea, el Acuerdo de Relación Futura (ARF) o Acuerdo de Comercio y Cooperación entre la UE y el Reino Unido que se aplicó de manera provisional a partir del 1 de enero de 2021.
    - Los españoles que regresen de Reino Unido (excluido Gibraltar) no podrán acceder al subsidio de emigrante retornado, puesto que para ello, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 274.1.c) del TRLGSS 8/2015, de 30 de octubre, se exige que el retorno lo sea de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o de países con los que no exista convenio que contemple la protección por desempleo, lo que no es el caso, ya que sí existe convenio con el Reino Unido en materia de protección por desempleo Acuerdo Comercial y de Cooperación-Acuerdo que permite computar dichos períodos de trabajo para totalización.
    - Puesto que a Gibraltar no le es de aplicación el convenio antes citado, sí podrán acceder al Subsidio de emigrante retornado, cuando retornen a España, los españoles que hubieran trasladado de forma efectiva su residencia a Gibraltar y acrediten, al menos, doce meses de trabajo allí en los últimos seis años, siempre que cumplan el resto de requisitos exigidos.
    - Los trabajadores españoles que regresen de Reino Unido y que tras el retorno no trabajen en España pueden percibir la prestación por desempleo de nivel contributivo, siempre que tengan cotizaciones anteriores a la salida de España suficientes para acceder a la misma, ya que el artículo 267.1.e) del TRLGSS dispone que se acredita situación legal de desempleo cuando los trabajadores retornen a España por extinguírseles la relación laboral en el país extranjero, siempre que no obtengan prestación por desempleo en dicho país y acrediten cotización suficiente antes de salir de España.
      En el supuesto de no tener cotizaciones suficientes anteriores a la salida, podrán, como emigrantes retornados, acceder al Programa

de Renta Activa de Inserción —RAI— regulado por el Real Decreto 1369/2006, en los términos previstos en dicha norma y en sus instrucciones de aplicación:

— Si retorna de un país distinto a los indicados o en el caso de haber trabajado un mínimo de seis meses, sin llegar a doce, y haber cumplido 45 años, ver apartado sobre «Renta Activa de Inserción».
— No tener derecho a la prestación contributiva por desempleo.

Si el trabajador tuviera derecho al «Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años», percibiría este.

• Duración

— Seis meses, prorrogables por otros dos períodos de igual duración, hasta un máximo de dieciocho meses.

• Contenido del subsidio

— Percepción económica: el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples vigente (IPREM): 480 euros/mes durante el año 2024.

• 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 establecido en el artículo 274.1 del TRLGSS desde la inscripción como demandante de empleo, en la Oficina de Prestaciones, o bien a través de 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 acuerdo de actividad, los datos de domiciliación bancaria, la declaración de las rentas que obtiene el solicitante y autorización para recabar la información tributaria a la Agencia Estatal Tributaria.
  - Documento Nacional de Identidad.
  - Documento o documentos acreditativos del período trabajado en el extranjero y de la fecha de retorno (certificado de emigrante retornado expedido por las Áreas o Dependencias Funcionales de Trabajo y Seguridad Social de las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno).
  - En caso de que la Entidad Gestora lo requiera, justificante de rentas.

20.2.4. 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.

Si el trabajador tuviera derecho al «Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años», percibiría este.

• 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:
  • Tres, cuatro o cinco meses, si se ha cotizado tres, cuatro o cinco meses, respectivamente.
  • Veintiún meses si se ha cotizado seis o más meses.
— En el caso de que el trabajador no tenga responsabilidades familiares:
  • 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): 480 euros/mes, durante el año 2024.
— En los casos de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, dicha cuantía se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas.

• 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 acuerdo 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.

20.2.5.
Liberados de prisión

• Requisitos

— Estar desempleado.
— Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de treinta días desde la fecha de su excarcelación; mantener la inscripción y suscribir y cumplir las exigencias del acuerdo de actividad en los términos establecidos en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
— No haber rechazado oferta de empleo adecuado ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional desde la inscripción como demandante de empleo. (Ver párrafo 2.º del apartado 20.2).
— Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluidas las pagas extraordinarias.
— No tener derecho a la prestación contributiva.
— Que la privación de libertad haya sido de una duración superior a seis meses (181 o más días). Se entenderán comprendidos en dicha situación los menores liberados de un centro de internamiento en el que hubieran sido ingresados como consecuencia de la comisión de hechos tipificados como delito, siempre que, además de haber permanecido privados de libertad por el tiempo antes indicado, en el momento de la liberación sean mayores de 16 años y haya visto remitida su pena privativa de libertad.
Asimismo, se entenderán comprendidas en dicha situación las personas que hubiesen concluido un tratamiento de deshabituación de su drogodependencia, siempre que el mismo hubiera durado un período superior a seis meses y hayan visto remitida su pena privativa de libertad.
Si el trabajador tuviera derecho al «subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años» percibiría este.
— En el caso de los liberados de prisión condenados por los delitos contemplados en las letras c) o d), del apartado 2 del artículo 36 del Código Penal, acrediten mediante la oportuna certificación de la Administración penitenciaria, que han satisfecho la responsabilidad civil derivada del delito, considerando a tales efectos la conducta efectivamente observada en orden a reparar el daño e indemnizar los perjuicios materiales y morales, y que han formulado una petición expresa de perdón a las víctimas de su delito.

• Duración

— Seis meses, prorrogables por otros dos períodos de igual duración, hasta un máximo de dieciocho meses.

• Contenido del subsidio

— Percepción económica: el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples vigente (IPREM): 480 euros/mes, durante el año 2024.

• 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 establecido en el artículo 274.1 del TRLGSS, 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 acuerdo de actividad, los datos de domiciliación bancaria,

la declaración de las rentas que obtiene el solicitante y autorización para recabar la información tributaria a la Agencia Estatal Tributaria.
- Documento de identificación personal: DNI para españoles y tarjeta de identidad o pasaporte para trabajadores extranjeros.
- Justificante del período transcurrido en prisión y de la fecha de su excarcelación.
- En caso de que la Entidad Gestora lo requiera, justificante de rentas.

20.2.6. Trabajadores que sean declarados plenamente capaces o incapaces parciales, como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total para la profesión habitual

• Requisitos

— Estar desempleado.
— Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de treinta días desde la fecha de la resolución del expediente de revisión por mejoría; suscribir y cumplir las exigencias del acuerdo de actividad en los términos establecidos en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
— No haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, desde la inscripción como demandante de empleo. (Ver párrafo 2.º del apartado 20.2).
— Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluidas las pagas extraordinarias.

Si el trabajador tuviera derecho al «Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años», percibiría este.

• Duración

— Seis meses, prorrogables por otros dos períodos de igual duración, hasta un máximo de dieciocho meses.

• Contenido del subsidio

— Percepción económica: el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples vigente (IPREM): 480 euros/mes, durante el año 2024.

• 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 establecido en el artículo 274.1 del TRLGSS, 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 acuerdo 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 españoles y para extranjeros el pasaporte o la tarjeta de identidad.
- Resolución del expediente de revisión por mejoría.
- En caso de que la Entidad Gestora lo requiera, justificante de rentas.

20.2.7. Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años

• Requisitos

— Estar desempleado.
— Tener cumplidos 52 años en la fecha de solicitud.
— Estar inscrito como demandante de empleo y no haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales; mantener la inscripción y suscribir y cumplir las exigencias del acuerdo de actividad en los términos establecidos en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
— Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, que en cómputo mensual sean 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.
— Si en la fecha en que se encuentren en alguno de los supuestos previstos para tener derecho alguno de los subsidios, los trabajadores no hubieran cumplido la edad de cincuenta y dos años, pero, desde dicha fecha, permanecieran inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo, podrán solicitar el subsidio cuando cumplan esa edad. A estos efectos, se entenderá cumplido el requisito de inscripción ininterrumpida cuando cada una de las posibles interrupciones haya tenido una duración inferior a noventa días, no computándose los períodos 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.
— Estar incluido en alguno de los supuestos siguientes:
  - Haber agotado una prestación contributiva por desempleo, sin que sea exigible tener responsabilidades familiares.
  - Ser emigrante retornado (haber trabajado como mínimo doce meses en el extranjero desde su última salida de España) sin derecho a prestación contributiva por desempleo.
  - Ser liberado de prisión sin derecho a prestación contributiva por desempleo cuando la privación de libertad hubiera sido por tiempo superior a seis meses.
  - Haber sido declarado plenamente capaz o incapaz parcial como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, incapacidad absoluta o total para la profesión habitual.
  - 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.

• Duración

— Hasta que el trabajador alcance la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación. 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. En otro caso, tendrá una retroactividad máxima de tres meses desde la solicitud.

• Contenido del subsidio

— Percepción económica: el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples vigente (IPREM): 480 euros/mes, durante el año 2024.
  • 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 por ciento del tope mínimo de cotización vigente en cada momento. Dichas cotizaciones, tendrán efecto para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación y porcentaje aplicable a aquella en cualquiera de sus modalidades, así como para completar el tiempo necesario para el acceso a la jubilación anticipada.

• 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. (Ver párrafo 2. del apartado 20.2), 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 acuerdo 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.

  Además, si solicita el subsidio por ser emigrante retornado, liberado de prisión o ser declarado capaz por revisión de su situación de invalidez debe aportar certificado acreditativo de tal circunstancia.
— 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 este, 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.

— Esta regla se ha hecho extensiva a los trabajadores del SEASS, de modo que aquellos perceptores del subsidio para mayores de 52 años que, habiéndolo suspendido por iniciar una relación laboral reúnan, al finalizar la misma, todos los requisitos legalmente exigidos para acceder a una prestación por desempleo de nivel contributivo para los trabajadores eventuales del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios de la Seguridad Social, puedan optar entre reanudar el derecho al subsidio por desempleo para mayores de 52 años o percibir la prestación por desempleo.

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.

• Compatibilidad del subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta ajena

(Ver en el apartado 20.2.8.)

20.2.8. Información general para todos los subsidios

• Responsabilidades familiares

Se entenderá por responsabilidades familiares tener a cargo al cónyuge y/o hijos menores de 26 años o, mayores que acrediten tener reconocida una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, bien mediante la Resolución o certificado expedidos por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) u órgano competente de la Comunidad Autónoma, bien mediante la tarjeta acreditativa del grado de discapacidad, así como los menores de 18 años acogidos, cuando la renta del conjunto 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.

No se considerará a cargo al cónyuge, hijos, o menores acogidos, con rentas de cualquier naturaleza superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por lo que para proceder a la división de los ingresos de la unidad familiar entre el número de los miembros de esta, indicada en el apartado anterior, deberá de haber, además del solicitante, otro miembro cuyos ingresos fueran inferiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Por tanto, a efectos del subsidio por desempleo, la unidad familiar la componen el solicitante o titular del subsidio, su cónyuge, sus hijos menores de veintiséis años o mayores discapacitados, sean por naturaleza o adopción, y los menores en acogimiento familiar previsto en el artículo 173 del Código Civil, que convivan en el mismo domicilio, así como aquellos que, aún sin darse el requisito de convivencia, están a cargo o bajo dependencia económica de aquel.

Se consideran integrantes de la unidad familiar los miembros que estén ingresados en centros penitenciarios o centros de rehabilitación o deshabituación de alguna drogodependencia.

Por el contrario, no integran la unidad familiar del solicitante:

— La pareja de hecho del solicitante o beneficiario, tal como ha reiterado la doctrina jurisprudencial, con independencia de que se encuentre inscrita o no en alguno de los registros de uniones de hecho.
— Las personas que, no siendo su cónyuge ni los hijos anteriormente citados, se encuentren sujetas a su tutela o curatela.
— Los hijos en desamparo, cuya tutela está encomendada a una entidad pública.

• Acreditación de responsabilidades familiares

Para que el desempleado tenga responsabilidades familiares, se han de dar conjuntamente los dos requisitos siguientes:

— Que tenga a cargo, al menos a una de las personas que conforman su unidad familiar, compuesta por los miembros anteriormente citados. Dichos familiares no se consideran a cargo si disponen de rentas mensuales de cualquier naturaleza superiores al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

  Por tanto, además del propio solicitante o beneficiario, se requiere que, al menos uno de los miembros de su unidad familiar carezca de rentas o teniéndolas, estas no superen el 75% del salario mínimo interprofesional, ya que, si todos ellos dispusieran de rentas superiores a dicha cuantía, aquel ya no reuniría este requisito.
— Que además de tener al menos a uno de los familiares señalados anteriormente a su cargo, la renta mensual del conjunto de la unidad familiar así constituida, incluyendo la del solicitante o beneficiario así como la del resto de los miembros de dicha unidad familiar, con independencia de su cuantía, dividida entre el número de miembros que la componen, incluyendo también al solicitante, no supere el 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

En el caso de víctimas de violencia de género o doméstica y a efectos de establecer la existencia de cargas familiares de la trabajadora, solicitante o beneficiaria de subsidio por desempleo, no se considerará a cargo de la víctima al cónyuge agresor, con independencia de su nivel de rentas, ni se le computará como miembro de la unidad familiar, ni se tendrán en cuenta sus rentas.

Excepcionalmente y salvo prueba en contrario, se excluirá de la unidad familiar a unos de los cónyuges, así como sus rentas, y quedará el solicitante eximido temporalmente de justificar la admisión a trámite de la demanda de separación o divorcio en aquellos supuestos en que no conviva con el otro y acredite mediante Orden de protección u otra resolución judicial vigente haber sufrido violencia de género o doméstica por parte de aquel. Igualmente podrán acreditar dicha circunstancia mediante certificado expedido por la correspondiente Casa de Acogida en el que se haga constar que la víctima está residiendo en la misma.

Procederá la exclusión de la unidad familiar del cónyuge, así como de sus rentas, cuando el solicitante o beneficiario se encuentre en proceso de separación, nulidad o disolución matrimonial, si lo acredita mediante la presentación de la resolución judicial de adopción de medidas provisionalísimas previas a la demanda, o de admisión a trámite de la demanda de separación, divorcio o nulidad acompañada del auto de adopción de medidas provisionales establecidas en el artículo 103 del Código Civil. En estos supuestos, se tendrán en cuenta las medidas que, en relación al levantamiento de las cargas del matrimonio, consten en dichas resoluciones judiciales. En el caso de admisión a trámite de la demanda, si todavía no hubiera recaído auto, se considerará lo estipulado en la solicitud de medidas provisionales a adoptar por el juez. En todo caso, el solicitante deberá aportar, tan pronto como se dicten, tanto el auto sobre las medidas provisionales como la sentencia que apruebe las medidas definitivas, acompañada en su caso, por el convenio regulador.

Si el cónyuge es extranjero no comunitario, para poder ser acreditado como responsabilidad familiar ha de residir en España de forma legal.

Podrá acreditarse como carga, al cónyuge menor de edad, siempre que el matrimonio se haya celebrado a partir de que este cumpliera los catorce años, puesto que a pesar de que el Código Civil establece que no pueden contraer matrimonio los menores de edad no emancipados, el Juez de Primera Instancia puede dispensar con justa causa el impedimento de edad a partir de los catorce años.

Las responsabilidades familiares deben existir en el momento del correspondiente hecho causante y durante su percepción. En el caso de que en la fecha del hecho causante no se acredite el requisito de carencia de rentas individuales o de responsabilidades familiares se podrá solicitar nuevamente el subsidio si dentro del plazo de un año desde la fecha del hecho causante se acredita la existencia de los requisitos señalados.

• Determinación del requisito de carencia de rentas

Son rentas, a efectos de la percepción del subsidio, las de cualquier naturaleza siguientes:

— **Derechos o rendimientos del trabajo**
Incluyen las rentas brutas del trabajo por cuenta ajena, becas u otras ayudas similares, así como el importe de la indemnización por la extinción del contrato de trabajo que supere la indemnización legal, salvo lo relacionado con las indemnizaciones derivadas de expedientes de regulación de empleo en determinados supuestos.

— **Pensiones y prestaciones por desempleo**
Incluyen los ingresos brutos de todo tipo de pensiones y prestaciones, los salarios sociales y similares, etc., salvo las asignaciones por hijos a cargo.

— **Rentas del capital mobiliario**
Incluyen los rendimientos brutos de las distintas cuentas bancarias e inversiones financieras.

— **Rentas del capital inmobiliario**
Incluyen los rendimientos brutos de los bienes inmuebles arrendados y las imputaciones de rentas de bienes inmuebles no arrendadas, diferentes de la vivienda habitual.

— **Rendimientos que procedan de actividades empresariales, profesionales, agrícolas, ganaderas o artísticas**
Se computarán por la diferencia entre los ingresos y los gastos necesarios para su obtención.

— **Ganancias patrimoniales**
Se incluyen como rentas las plusvalías o ganancias patrimoniales. Se computarán por la diferencia entre las ganancias y las pérdidas patrimoniales.

No se consideran rentas:

— Las prestaciones por desempleo del solicitante.

— El importe correspondiente a la indemnización legal que procede de la extinción del contrato de trabajo, con independencia de que el pago se efectúe de una sola vez o de forma periódica. Por importe de la indemnización legal debe entenderse la cuantía establecida con carácter obligatorio para cada tipo de cese laboral en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, sin que pueda considerarse como tal lo establecido en virtud de convenio, pacto o contrato, y sin que, a efectos de determinar el cumplimiento de los requisitos para ser beneficiario del subsidio por desempleo, resulten de aplicación las normas de exención fiscal.

— Salarios o rendimientos obtenidos del trabajo por cuenta propia o ajena de los familiares del solicitante si se ha producido la baja en el mismo con anterioridad al hecho causante del subsidio.

— Dietas y asignaciones para gastos de manutención y estancia y/o locomoción.

— Becas o ayudas públicas cuyo objeto sea suplir gastos de transporte, alojamiento, manutención que se obtengan por la asistencia a acciones de formación o programas de empleo.

— Cuantía del complemento de mínimo a pensiones de la Seguridad Social al que se ha renunciado, siempre que el Instituto Nacional de la Seguridad Social haya admitido la renuncia y esta sea total.

— Incremento de la pensión de gran invalidez para cubrir el gasto por atención del discapacitado.
— Prestación económica para cuidados en el entorno familiar de las personas en situación de dependencia.
— Las cantidades que hayan de percibirse en concepto de pensión compensatoria de alimentos para los hijos debidas, pero no percibidas siempre que se acredite que, tras la interposición de la correspondiente acción civil o penal por parte del cónyuge al que le son adeudadas, o, en su caso, por los hijos, se haya obtenido un pronunciamiento judicial en el que se refleje dicho impago y la imposibilidad de ejecución de la sentencia que condene al abono de la deuda.
— Las rentas del cónyuge o hijos agresores excluidos de la unidad familiar del interesado, siempre que no conviva con el mismo.
— Ayudas para la emancipación de las jóvenes destinadas al pago del alquiler de la vivienda que constituye su domicilio habitual y permanente.
— Subvenciones públicas obtenidas para la rehabilitación, mejora o adquisición de vivienda habitual.
— Ayudas sociales destinadas a cubrir las necesidades de vivienda.
— La prima de retiro.
— Pago a tanto alzado de la indemnización por incapacidad permanente para la profesión militar recibida por una sola vez.
— Indemnizaciones como consecuencia de responsabilidad civil por daños en la cuantía legal o judicialmente reconocida, así como indemnizaciones por idéntico tipo de daños derivadas de contratos de seguro de accidentes.
— Indemnizaciones por responsabilidad patrimonial de la Administración Pública.
— A efectos del subsidio SEASS, se excluye el importe de los subsidios por desempleo para trabajadores eventuales del SEASS, percibidos por el solicitante y miembros de su unidad familiar durante los doce meses anteriores a la solicitud.
— Los ingresos por trabajos de colaboración social y de trabajos compatibles con Programas de Fomento al Empleo.
— El cobro anticipado por las mujeres que realicen una actividad por cuenta propia o ajena de la deducción fiscal por hijos menores de tres años.
— Las prestaciones de Seguridad Social por hijo a cargo, incluidas las prestaciones económicas de pago único o deducción por nacimiento o adopción en la declaración de IRPF.
— La ayuda mensual para el pago del alquiler de la vivienda habitual, la cantidad única para la constitución de un aval, así como el préstamo reintegrable.

Las rentas se imputan a su titular con independencia del régimen económico matrimonial, excepto las rentas que se obtienen de la explotación de un bien de titularidad de uno de los cónyuges si el régimen económico del matrimonio es el de gananciales, en cuyo caso se imputará la mitad de la cuantía de la renta a cada cónyuge.

La cuantía mensual de las rentas se calcula en base a las reglas siguientes:
— Las que se obtienen con periodicidad mensual por el importe mensual percibido.
— Las que se perciben con periodicidad superior a la mensual se computan en prorrata mensual sobre el período a que correspondan.
— Si se obtienen en un único pago se prorratea su importe entre doce meses; la cuantía resultante se imputa al mes en que se obtiene la renta y en los meses siguientes se computa como renta mensual la que genere su inversión conforme a lo indicado en los puntos anteriores o el rendimiento presunto que resulte de aplicar el 100 por 100 del tipo de interés legal del dinero vigente.

• Solicitud

Las solicitudes de subsidio por desempleo se deben efectuar en la Oficina de Prestaciones que corresponda, o bien, a través de la sede electrónica del SEPE, accesible a través de la URL: https://sede.sepe.gob.es.

Si la solicitud se presenta fuera del plazo establecido el derecho nacerá desde el día siguiente a la solicitud, reduciéndose su duración, en tantos días como hubieran transcurrido desde la fecha del nacimiento del derecho, de haberlo solicitado en plazo y forma y la fecha real de solicitud.

En la fecha de solicitud se deberá suscribir el compromiso de actividad (ver apartado 20.1, «Tramitación de la solicitud de la prestación y nacimiento del derecho»).

• Prórroga del subsidio

— Cada vez que se hayan devengado seis meses de percepción del subsidio se deberá presentar una solicitud de prórroga, acompañada de la documentación acreditativa del mantenimiento de los requisitos de acceso al subsidio requerida por la Entidad Gestora. Dicha solicitud deberá formularse en el plazo que media entre el día siguiente a la fecha de agotamiento del período de derecho semestral y los quince días siguientes a la fecha del vencimiento del período de pago de la última mensualidad devengada.
— La duración del subsidio se prorrogará desde el día siguiente a la fecha de agotamiento del período de derecho semestral si se solicita en el plazo establecido. En otro caso, el derecho a la prórroga tendrá efectividad a partir del día siguiente al de su 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.

• Pago del subsidio

— El pago del subsidio se realizará por meses vencidos mediante ingreso en cuenta en la entidad financiera colaboradora elegida por el trabajador. En casos justificados la Entidad Gestora puede autorizar el abono en efectivo a través de la entidad financiera que determine.
— El derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento.

• Suspensión del derecho al subsidio

La suspensión del derecho supone la interrupción del abono de prestaciones económicas y de cotización, y las causas que lo motivan son:

— Traslado de residencia al extranjero en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un período continuado inferior a doce meses, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto sobre la exportación de las prestaciones en las normas de la Unión Europea.
— Estancia en el extranjero por un período, continuado o no, de hasta 90 días como máximo durante cada año natural, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por el Servicio Público de Empleo. No tendrá consideración de estancia ni traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a 15 días naturales por una sola vez cada año, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones como beneficiario de las prestaciones por desempleo.

— Cumplimiento de condena que implique privación de libertad, salvo que el trabajador tenga cargas familiares y no disponga de renta familiar cuya cuantía exceda del Salario Mínimo Interprofesional, en cuyo caso continuará percibiendo el subsidio previa solicitud del interesado.
— Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses o mientras realice un trabajo por cuenta propia de duración inferior a sesenta meses en el supuesto que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar. Se considera trabajo toda actividad que genere o pueda generar ingresos económicos o retribución, incompatible con el subsidio por desempleo, aunque no implique inclusión en ningún régimen de Seguridad Social o aunque no tenga cubierta la contingencia de desempleo.
— Sanción por infracción leve.
— Sanción por infracción grave.
— El subsidio se suspenderá por la obtención, por tiempo inferior a doce meses, de rentas superiores a las indicadas en el artículo 275 de la Ley General de la Seguridad Social, y por dejar de reunir el requisito de responsabilidades familiares por tiempo inferior a doce meses, si estas fueran necesarias para el nacimiento del derecho.
— La Entidad Gestora puede suspender el abono cuando se aprecien indicios suficientes de fraude en el curso de las investigaciones realizadas por los órganos competentes en materia de lucha contra el fraude.
— Por prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa como reservista voluntario activado, de duración inferior a doce meses.
— El Servicio Público de Empleo Estatal, suspenderá el abono de las prestaciones durante los períodos en los que los beneficiarios no figuren inscritos como demandantes de empleo y se reanudará a partir de la fecha de la nueva inscripción previa comparecencia, acreditando dicha inscripción, salvo que proceda el mantenimiento de la suspensión de la prestación o su extinción por algunas de las causas previstas en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, u otra norma.

• Extinción del subsidio

El derecho al subsidio por desempleo se extingue por las causas siguientes:
— Agotamiento del período reconocido.
— Traslado de residencia o estancia en el extranjero, salvo los supuestos que sean causa de suspensión.
— No tendrá consideración de estancia ni traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a 15 días naturales, por una sola vez cada año.
— Fallecimiento del beneficiario.
— Pasar a ser pensionista de jubilación o incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez), pudiendo en caso de incapacidad permanente total optar por la prestación más favorable.
— Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a 12 meses.
— Realización de un trabajo por cuenta propia de duración igual o superior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.
— Cumplimiento por parte del beneficiario de la edad ordinaria de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello o se trate de supuestos de suspensión de relaciones laborales o de reducción de jornada.
— Renuncia voluntaria al derecho.
— Imposición de sanción por la comisión de una infracción que conlleve la extinción del derecho (ver Infracciones y Sanciones).

— Obtención de rentas cuya cuantía supere el 75% SMI o dejar de reunir el requisito de responsabilidades familiares cuando hubiese sido necesario para el reconocimiento del derecho por tiempo igual o superior a 12 meses.

• Infracciones y sanciones (suspensión y extinción)

Son conductas tipificadas como infracción leve:

— No comparecer, presencialmente o bien telemáticamente cuando se haya aceptado expresa y voluntariamente este medio, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, salvo causa justificada.
— No cumplir el requisito, exigido para la conservación de la percepción de la prestación, de estar inscrito y mantener la inscripción como demandante de empleo en los términos establecidos en los artículos 268.1 y 274.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, salvo causa justificada.
— No devolver en plazo, salvo causa justificada, a los servicios públicos de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquellos y así se recoja en el convenio de colaboración, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquellos.
— No cumplir las exigencias del acuerdo de actividad, salvo causa debidamente justificada o de fuerza mayor, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave.
— No facilitar a los servicios públicos de empleo, la información necesaria para garantizar la recepción de sus notificaciones y comunicaciones; las citaciones o comunicaciones efectuadas por medios electrónicos, se entenderán válidas a efectos de notificaciones, siempre que los trabajadores hayan expresado previamente su consentimiento.
— Las infracciones cometidas se sancionarán con la pérdida de la prestación durante un mes. En el caso de reincidencia, la segunda infracción se sancionará con la pérdida de la prestación durante tres meses, la tercera infracción, con la pérdida de la prestación durante seis meses y la cuarta infracción con la extinción del derecho a la prestación.

Son conductas tipificadas como infracción grave:

— Rechazar una colocación adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquellos, o negarse a participar, salvo causa justificada, en aquellas actividades para la mejora de la empleabilidad propuestas en el itinerario o plan personalizado.
— Negarse a participar en trabajos de colaboración social, programas de empleo o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo.
— No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de la suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción cuando por cualquiera de dichas causas se haya percibido indebidamente la prestación, siempre que la conducta no esté tipificada como infracción leve.
— Las infracciones se sancionarán con la pérdida de la prestación durante tres meses. La reincidencia en una segunda infracción se sancionará con la pérdida de la prestación durante seis meses, y la tercera infracción con la extinción del derecho a la prestación.
— La infracción por no comunicar, cuando proceda, las bajas en las prestaciones se sancionarán directamente con la extinción del derecho a la prestación.
— La suspensión, en los casos de sanción, además de la interrupción del abono de la prestación traerá consigo la reducción del período reconocido por el tiempo que se establezca en la sanción.

Son conductas tipificadas como muy grave:
— Actuar fraudulentamente con el fin de obtener prestaciones indebidas o superiores a las que correspondan, o prolongar indebidamente su disfrute mediante la aportación de datos o documentos falsos; la simulación de la relación laboral; y la omisión de declaraciones legalmente obligatorias u otros incumplimientos que puedan ocasionar percepciones fraudulentas.
— Compatibilizar la solicitud o el percibo de prestaciones o subsidios por desempleo, así como la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos con el trabajo por cuenta propia o ajena, salvo en el caso del trabajo a tiempo parcial en los términos previstos en la normativa correspondiente.
— La connivencia con el empresario para la obtención indebida de cualesquiera prestaciones de la Seguridad Social.
— La no aplicación o la desviación en la aplicación de las prestaciones por desempleo, que se perciban según lo que se establezcan programas de fomento de empleo.

Sanciones correspondientes:
— Extinción del subsidio.
— Reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.
— Igualmente, se le podrá excluir del derecho a percibir cualquier prestación económica por desempleo y, en su caso, ayuda por fomento de empleo durante un año.

• Reanudación del subsidio

— En todos los casos de suspensión, el trabajador debe solicitar la reanudación del derecho en la Oficina de Prestaciones que le corresponda al finalizar la causa que determinó la suspensión, salvo en los casos de suspensión por sanción en los que el Servicio Público de Empleo Estatal procederá a su reanudación de oficio siempre que el período de derecho no se encuentre agotado y que el trabajador figure inscrito como demandante de empleo.
— Para proceder a la reanudación del subsidio, salvo en los casos de suspensión por sanción, el solicitante debe acreditar que ha finalizado la causa de suspensión; que, en su caso, está en situación legal de desempleo; y que se mantienen los requisitos de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares.
— La reanudación supondrá el derecho a percibir el subsidio por desempleo por el período que le quedara en el momento de la suspensión. En caso de reanudación por sanción, el derecho se reanuda por el período que reste por percibir, descontando el tiempo de duración de la sanción.
— El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión, siempre que se solicite en el plazo de los quince días siguientes y la solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo si la misma no se hubiera efectuado previamente. Si la solicitud se presenta fuera de plazo, salvo casos de fuerza mayor, supondrá la pérdida de tantos días de derecho a la prestación como medien entre la fecha de reanudación del derecho, de haberse solicitado en tiempo y forma y la fecha en que, efectivamente, formule la solicitud.
— Si la causa origen de la suspensión es la pérdida de requisito de carencia de rentas o de responsabilidades familiares se podrá solicitar la reanudación del subsidio en cualquier momento dentro de los doce meses siguientes a la fecha de pérdida del requisito, siempre que se acredite haber finalizado la causa de suspensión.
— En la fecha de la solicitud se considerará reactivado el compromiso de actividad, salvo en los casos en que la Entidad Gestora exija la suscripción de uno nuevo.
— En el supuesto de trabajadores por cuenta propia que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, el subsidio por desempleo podrá reanudarse cuando el trabajo por cuenta propia sea de duración inferior a sesenta meses.

• Incompatibilidad del subsidio

La percepción del subsidio por desempleo es incompatible:

— Con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social.
— Con la obtención de pensión o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social contributiva y no contributiva, salvo los supuestos de compatibilidad que se recogen en el apartado siguiente.
— Con la percepción de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluidas las partes proporcionales de las pagas extraordinarias.
— Con el trabajo por cuenta ajena en régimen laboral o administrativo, salvo que se realice a tiempo parcial o los supuestos de compatibilidad que se describen en el punto siguiente.
— Con actividades de investigación o cooperación retribuidas que supongan dedicación exclusiva.
— Con el ejercicio de cargos públicos o sindicales o altos cargos de la Administración que suponga dedicación exclusiva y estén retribuidos.
— Con la situación retribuida de activado de los reservistas voluntarios que se incorporan a las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa para prestar servicios, para instrucción, adiestramiento o acciones de formación o perfeccionamiento.
— 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 del subsidio por desempleo

— Con la indemnización que proceda por extinción de contrato.
— Con las prácticas formativas o no laborales.
— Con prestaciones económicas de la Seguridad Social por hijo a cargo, la pensión de jubilación parcial y con pensiones que hubieran sido compatibles con el trabajo que originó el subsidio.
— Con becas y ayudas percibidas por participar en 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 trabajos de colaboración social.
— Con trabajos realizados en beneficio de la comunidad en cumplimiento de una pena, por tratarse de trabajos no retribuidos.
— Con el ejercicio por elección o designación de cargos públicos o sindicales retribuidos que supongan una dedicación parcial, si el trabajador opta por la compatibilidad, en cuyo caso la cuantía del subsidio se reduce en proporción a la jornada realizada.
— Con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial si el trabajador opta por mantener la percepción del subsidio minorada su cuantía en la misma proporción que la jornada que se realice.
— Con la condición de cuidador no profesional de las personas en situación de dependencia.
— Con la percepción de cualquier tipo de rentas mínimas, salarios sociales o ayudas análogas de asistencia social concedidas por cualquier Administración Pública, sin perjuicio de su cómputo a efectos del cumplimiento de los requisitos de carencia de rentas o de existencia de responsabilidades familiares de acuerdo con lo establecido en el artículo 275 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La compatibilidad a que se refieren todos los supuestos descritos está condicionada a que el beneficiario acredite el mantenimiento del requisito de carencia de rentas y de responsabilidades familiares, computándose a estos efectos como rentas obtenidas por estas situaciones, salvo las prestaciones por hijo a cargo, el importe de la indemnización legal por extinción del contrato, según

recoge el artículo 275.4 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

— Podrán compatibilizar los subsidios por desempleo con el trabajo por cuenta ajena los trabajadores desempleados mayores de 52 años, inscritos en las Oficinas de Empleo, beneficiarios de cualquiera de los subsidios recogidos en el artículo 274 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que se acojan al programa de compatibilidad previsto en la disposición transitoria quinta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre. La aplicación del programa será voluntaria para los trabajadores desempleados a que se refiere el párrafo anterior.

  A efectos de aplicar este régimen de compatibilidad, los trabajadores deberán ser contratados a tiempo completo y de forma indefinida o temporal, siempre que la duración del contrato sea superior a tres meses.

  Las ayudas que se podrán recibir por los beneficiarios del subsidio y por las empresas que los contraten serán las siguientes:

  - Abono mensual al trabajador del 50 por 100 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 el art. 279 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.
  - Bonificación que corresponda en caso de contratación indefinida según la regulación vigente del Programa Anual de Fomento del Empleo, o en otras disposiciones vigentes, siempre que el contrato celebrado cumpla los requisitos establecidos en cada caso.

  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.

  No se aplicará la compatibilidad 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, establecido en el Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, o cuando la contratación sea efectuada por:

  - Empresas que hayan realizado un procedimiento de despido colectivo en el momento de la contratación.
  - Empresas en las que el desempleado beneficiario del subsidio por desempleo haya trabajado en los últimos doce meses.

  Tampoco se aplicará la compatibilidad cuando se trate de contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, o en su caso por adopción, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

— También se podrá compatibilizar el subsidio con el trabajo por cuenta ajena, en empresas, cualquiera que sea el tamaño de la plantilla, si el beneficiario del subsidio 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. Durante la vigencia de estos contratos, celebrados al amparo de este Programa (que será obligatorio para los trabajadores desempleados beneficiarios del subsidio por desempleo), previsto en la disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002, de 12 de abril, el trabajador desempleado contratado percibirá el 50 por 100 de la cuantía del subsidio, con el límite de duración del doble del período pendiente de percibir. El empresario deberá abonar al trabajador la diferencia entre la cuantía del subsidio percibido por el trabajador y el salario que le corresponda, siendo

responsable de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social por el total del salario indicado, incluyendo el importe del subsidio por desempleo.
— Cuando el interesado se encuentre incorporado a un Colegio Profesional y conste que lo es en la modalidad de no ejerciente.
— Cuando celebre un contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por ciento de la cuantía de la prestación que tuviera reconocido y pendiente de percibir en el momento de su contratación.

- **Obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de las prestaciones por desempleo**

Ver Obligaciones de los Trabajadores en el Apartado 20.1.

20.3. Protección por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios

20.3.1. Prestación por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios

(Ley 45/2002) • (R. D. 200/2006) • (R. D. 864/2006) • (Ley 2/2008) • (Ley 26/2009) • (Ley 28/2011) • (Ley 17/2012) • (Ley 48/2015) • (R. D. LG. 8/2015) • (R. D. L. 1/2018) • (Ley 22/2021) • (R. D. 152/2022) • (R. D. L. 4/2022)

A partir del 1 de junio de 2002 es obligatoria la cotización por desempleo de los trabajadores por cuenta ajena eventuales del Régimen Especial Agrario.

A partir del 1 de enero de 2009, durante los periodos de actividad, los empresarios y los trabajadores agrarios cotizan o bien por una base fija mensual o bien por la base de la jornada real.

A partir del 1 de enero de 2012 quedan integrados en el nuevo Sistema Especial del Régimen General de la Seguridad Social (SEASS), todos los trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social

Las prestaciones por desempleo se obtendrán mediante los requisitos y características establecidos en el apartado 20.1, con las siguientes peculiaridades:

— No se considera en situación legal de desempleo, por cese en el trabajo agrario, el cónyuge, descendiente, ascendiente o pariente, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive o, en su caso, por adopción, del titular de la explotación agraria, siempre que convivan con este, salvo que se demuestre su condición de asalariado.
— No se cotizará por desempleo ni se tendrán derecho a las prestaciones por desempleo por los períodos de actividad correspondientes en los supuestos señalados en el punto anterior.
— A efectos de determinar el número de días del período de ocupación cotizado, en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, que permite obtener la prestación por desempleo de nivel contributivo y fijar su duración, tanto a los trabajadores agrícolas fijos o fijos discontinuos, como a los eventuales, el número total de jornadas reales cotizadas en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, se multiplicará por el coeficiente 1,337, que incluye la parte proporcional de domingos, festivos y vacaciones anuales, con los límites de los días naturales del año, y de los días naturales del período inferior considerado más los que proporcionalmente correspondan a las vacaciones anuales.

La duración de la prestación se determina conforme a la escala general (ver apartado 23.1, «Duración»), si el trabajador eventual agrario de forma inmediatamente anterior figuró de alta en Seguridad Social como trabajador autónomo o cuenta propia, el período mínimo de cotización necesario para el acceso a la prestación por desempleo será de 720 días.

Para el **cálculo de la base reguladora** en las situaciones legales de desempleo producidas a partir del 1/1/2012, se aplicará la norma general establecida en el artículo 270.1 del TRLGSS y en el artículo 4.1 del RD 625/1985, de acuerdo con lo cual:

— La base reguladora de la prestación por desempleo diaria se calculará dividiendo por 180 la suma de las cotizaciones por la contingencia de desempleo correspondientes a los últimos 180 días cotizados precedentes al día en que se haya producido la situación legal de desempleo o al del que cesó la obligación de cotizar».

Por ello, en las situaciones legales de desempleo que se produzcan a partir del 1 de enero de 2012, en las que haya que computar bases al REASS y/o al SEASS, se tendrán en cuenta las reglas siguientes:

— **Primera:** Si en los últimos 180 días cotizados fuera necesario computar períodos cotizados al REASS, las bases de cotización de las jornadas incluidas en dichos períodos, realizadas antes del 31-12-2011, corresponderán a la de la última jornada real realizada y cotizada por el trabajador, sin multiplicar esas jornadas por ningún coeficiente.

— Para efectuar el cálculo de la base reguladora afectada por cotizaciones al REASS dentro de los últimos 180 días, se mantiene la aplicación transitoria de las siguientes instrucciones:
  - Criterios Provisionales de 5-2-2009, actualizados el 30-12-2009, sobre cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo de nivel contributivo de trabajadores con cotizaciones al REASS, dados para aplicar al reconocimiento de la protección por desempleo la modificación de la cotización al REASS por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.
  - Criterios establecidos, para el cálculo de la base reguladora con trabajos agrarios, en la Instrucción Sexta, números 1 y 2, de la Circular de 27-3-2006, dados para la aplicación del RD 200/2006, por el que se modifica el RD 625/1985.

— **Segunda:** Si en el periodo de referencia de los últimos 180 días cotizados se hubiera cotizado al SEASS, se tomarán las bases de los 180 días cotizados en último lugar, en cualquiera de los Regímenes de Seguridad Social que cotice por desempleo, para lo cual las jornadas agrícolas trabajadas y cotizadas al SEASS se tomaran por sus bases de **contingencias profesionales**, en base a los salarios salario correspondientes, teniendo en cuenta lo siguiente:
  - Cada jornada real agraria quedará afectada por el coeficiente 1,337, de forma que la base diaria de cotización corresponderá a 1,337 días cotizados.
  - Las bases al SEASS mensuales se corresponderán con los días naturales de cada mes.

— **Tercera:** Si en el periodo de referencia de los últimos 180 días cotizados se hubiera cotizado tanto al REASS como al SEASS, se aplicara a cada periodo cotizado lo establecido en las dos reglas anteriores, y se tomaran los últimos 180 días cotizados en el último lugar en cualquiera de los Regímenes de Seguridad Social que coticen por desempleo, para lo cual las jornadas agrícolas trabajadas anteriores al 31/12/2011, computaran como un único día cotizado, mientras que las jornadas agrícolas posteriores a 1/1/2012 quedaran afectadas por el coeficiente 1,337.

Por tanto, si se ha cotizado al **REASS**, para el cálculo de la base reguladora se estará a las jornadas reales efectivamente realizadas, **sin multiplicar** por ningún coeficiente, sin perjuicio de que para el cálculo del periodo de ocupación cotizado se hubiese multiplicado las jornadas reales por el coeficiente 1,337.

Sin embargo, si se ha cotizado al **SEASS,** se estará a las jornadas reales efectivamente realizadas, tras **multiplicar** por el coeficiente 1,337, tanto para el cálculo del periodo de ocupación cotizado como para la determinación del perío-

do de referencia sobre el que se calcula la base reguladora, ya que la cuantía de las bases de cotización incluye las retribuciones correspondientes a los conceptos de descansos y festivos.

Particularidades en la cotización de los trabajadores por cuenta ajena agrarios

La cotización de los que presten servicios en este sector se regirá por la normativa vigente en el Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes particularidades:

- Se distinguirá entre los periodos de actividad y de inactividad.
- Durante los periodos de actividad la cotización podrá efectuarse a opción del empresario por bases diarias, en función de las jornadas reales realizadas, o por las bases mensuales.
- Durante los periodos de inactividad, la cotización tendrá carácter mensual y correrá a cargo exclusivo del trabajador, calculándose mediante la fórmula que se determine en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. La Base de cotización aplicable será la base mínima vigente en cada momento, por contingencias comunes.
- Durante los periodos de actividad en el SEASS también se cotizará por la contingencia de desempleo.
- **La cotización a la Seguridad Social** durante la percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo, o del subsidio por desempleo de nivel asistencial cuando corresponde cotizar por jubilación, **se abonará por la entidad gestora directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social,** aplicando lo establecido en los puntos siguientes.
- Durante la percepción de la prestación por desempleo, en los supuestos de extinción del contrato, **la base de cotización será la base reguladora de la prestación,** tanto si esa base se calculó conforme a la última jornada real (para situaciones legales de desempleo hasta 31/12/2011) como si se calculó en base a las normas generales indicadas en la Instrucción Quinta (para situaciones legales de desempleo a partir del 1/1/2012). El **tipo de cotización será del 11,00% que corresponde a los períodos de inactividad.** El 73,50 por ciento de la aportación del trabajador a la Seguridad Social correrá a cargo de la entidad gestora, siendo el 26,50 por ciento restante a cargo del trabajador, lo que se descontará de la cuantía de la prestación, de forma que la Entidad Gestora, durante la percepción de la prestación por desempleo, ingresará a la TGSS la cotización en su totalidad.

  Por tanto, durante la percepción de la prestación por desempleo, a partir del 1/1/2012 ya no se cotizará al REASS por la cuota fija del grupo de cotización que corresponde al trabajador en el momento de la situación legal de desempleo, sino que se cotizará al SEASS por la base reguladora de la prestación, y por ello queda derogado lo establecido en la Instrucción Sexta, apartado 3, de la Circular de 27/3/2006, dada para la aplicación del RD 200/2006 por el que se modifica el RD 625/1985.

  No obstante, durante el año 2012, las bases de cotización podrán ser, como máximo, de 1.800 euros mensuales o 78,26 euros por jornada realizada. Dichas bases de cotización se equipararán a la máxima del Régimen General en un plazo de cuatro años.
- Durante la percepción del **subsidio por desempleo** del artículo 274 del TRLGSS, la base de cotización a la Seguridad Social será el **tope mínimo de cotización** vigente en cada momento en el Régimen General. El tipo de cotización será el 11,50%, correspondiente a los períodos de inactividad y se cotizará exclusivamente por la contingencia de jubilación, en los casos en los que así venga establecido en el artículo 280 de dicha ley, aplicando a la cuota el **coeficiente reductor** que se determine por la Orden Ministerial de cotización vigente en cada año. En este caso, la entidad gestora tendrá a su cargo la parte de cotización que se establezca, por los días que se perciban de subsidio, correspondiendo el resto de la cotización al trabajador, y el importe de esa cotización que corresponde al trabajador le será descontado de la cuantía del subsidio, abonándose, por

parte de la entidad gestora a la Tesorería General de la Seguridad Social, la cotización en su totalidad.

20.3.2.
Subsidio para trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, del Régimen General de la Seguridad Social

(R. D. 5/1997) • (R. D. 939/1997) • (Ley 45/2002) • (R. D. L. 3/2004) • (R. D. 2389/2004) • (R. D. 426/2003) • (R. D. L. 1/2008) • (R. D. 864/2006) • (Ley 26/2009) • (Ley 2/2008) • (Ley 28/2011) • (R. D. L. 2/2010) • (R. D. L. 1/2013) • (Ley 17/2012) • (R. D. LG. 8/2015) • (Ley 48/2015) • (R. D. L. 1/2018) • (Ley 22/2021) • (R. D. 152/2022) • (R. D. L 4/2022) • (R. D. L. 18/2022)

El artículo 287.1b) del TRLGSS establece, como regla general, que no será de aplicación a estos trabajadores la protección por desempleo de nivel asistencial, establecida en el artículo 274. No obstante, el artículo 288 del TRLGSS dispone que los trabajadores por cuenta ajena eventuales agrarios, incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, tendrán derecho a la prestación contributiva y, además, al subsidio por desempleo regulado por el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, o bien a la renta agraria regulada por el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, cuando en el momento de producirse su situación de desempleo acrediten su condición de trabajadores eventuales agrarios y reúnan los requisitos exigidos en dichas normas, con las particularidades que se señalan a continuación:

a) Las referencias al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y al censo de dicho régimen se entenderán hechas al Régimen General de la Seguridad Social y a la inclusión en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

b) Las referencias a las jornadas reales cotizadas se entenderán hechas al número efectivo de jornadas reales trabajadas mientras el trabajador permanece incluido en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Para computar dichas jornadas, si se mantiene el alta y la cotización en su modalidad mensual, en un mes completo se computarán veintitrés jornadas reales trabajadas y por periodos en alta y cotizados inferiores al mes se aplicará esa equivalencia para determinar las jornadas reales trabajadas que correspondan.

c) La entidad gestora abonará directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social la cotización al Régimen General de la Seguridad Social dentro del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante el período de percepción del subsidio agrario o de la renta agraria, aplicando al tope mínimo de cotización vigente en cada momento el tipo de cotización que corresponda a los periodos de inactividad.

El citado Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, regula dos modalidades de subsidio por desempleo.

— Subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario.

— Subsidio especial en favor de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario mayores de 52 años.

A partir del 27 de mayo de 2002 solo podrán ser beneficiarios del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario

aquellos desempleados que reuniendo los requisitos exigidos en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, hayan sido beneficiarios de dicho subsidio en alguno de los tres años naturales inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud del mismo.

Los trabajadores agrarios por cuenta ajena de carácter eventual que, en la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, estén incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios de la Seguridad Social y, en dicha fecha, residan en el territorio de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, podrán ser beneficiarios del subsidio por desempleo que regula el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, o de la renta agraria, regulada por el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, aun cuando no tengan cubierto en el citado Sistema de la Seguridad Social el número mínimo de jornadas reales cotizadas establecido en el artículo 2.1.c) o en el artículo 2.1.d) de los citados reales decretos, respectivamente, siempre que tengan cubierto en dicho Sistema Especial un mínimo de 35 jornadas reales cotizadas en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo, y reúnan el resto de los requisitos exigidos en el artículo 288 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en los citados reales decretos.

En las solicitudes que se presenten a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley en el ámbito territorial indicado en el primer apartado, se estará a lo siguiente:

a) Para aplicar la disposición transitoria primera del Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, se deberá completar un número mínimo de 10 jornadas reales, cotizadas, en la forma prevista en dicha disposición.

20.3.2.1. Subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario

• Beneficiarios

Los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social mayores de 16 años y con domicilio en alguna localidad de las Comunidades Autónomas de Andalucía o Extremadura.

• Requisitos

— Estar desempleado.
— Ser trabajador por cuenta ajena, eventual, y estar inscrito en el Censo del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta.
— Tener el domicilio en alguna localidad de las Comunidades Autónomas de Andalucía o Extremadura. (Se entenderá que cumple este requisito cuando se encuentre empadronado en alguna de estas localidades, siempre que sea en la que reside de forma efectiva durante un mayor número de días al año).
— Tener 16 o más años de edad y no haber cumplido la edad mínima que permita obtener una pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.
— Tener cubierto en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social un mínimo de jornadas cotizadas. (Ver «Período mínimo de cotización»).
— No ser él o su cónyuge propietarios, arrendatarios, aparceros o titulares, por concepto análogo, de explotaciones agropecuarias cuyas rentas superen la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluidas las pagas extraordinarias.
— En relación con el requisito de estar al corriente del pago de la cuota fija en los doce meses anteriores a la solicitud para acceder al Subsidio por Des-

empleo Agrario o la Renta Agraria, solo se debe exigir durante los periodos de inactividad en los que corresponde al trabajador la obligación de cotizar tanto en el REASS como en el SEASS, por tanto:

- Si en el mes se cotizó al REASS, o al SEASS, por el empresario por meses se dará por cumplido el requisito en el mes, tanto si se cotizó completo como se cotizó una parte del mes.
- Si en el mes se cotizó al REASS, o al SEASS, por el empresario o empresarios **por 23 o más jornadas reales,** se dará por cumplido el requisito en el mes.
- Si en el mes se cotizó al REASS, o al SEASS, por el empresario o empresarios **por menos de 23 jornadas reales o si no se cotizó** por ninguna jornada real se exigirá el requisito de cotización del trabajador durante los periodos de inactividad.

— El SEPE abonará directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social la cotización durante la percepción del subsidio por desempleo agrario o de la renta agraria, aplicando a la base mínima de cotización vigente en cada momento, el tipo del 11,5 por 100 que corresponde a los períodos de inactividad.

— Las referencias a las jornadas reales cotizadas se entenderán hechas al número efectivo de jornadas reales trabajadas mientras el trabajador permanece incluido en el SEASS. Para computar dichas jornadas, si se mantiene en alta y la cotización en su modalidad mensual, en un mes completo se computarán 23 jornadas reales trabajadas y por periodos de alta y cotizados inferiores al mes se aplicará esa equivalencia para determinar las jornadas reales trabajadas que correspondan.

— No encontrarse en situación incompatible con la percepción del subsidio.

— Suscribir el acuerdo de actividad (ver apartado 20.1).

— Carecer, en el momento de la solicitud y durante la percepción del subsidio, de rentas individuales de cualquier naturaleza que, en cómputo anual, superen la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluidas las pagas extraordinarias.

Cuando el solicitante conviva con otras personas mayores de 16 años de edad en una misma unidad familiar, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando, además de no poseer rentas propias, la suma de las de todos los integrantes de aquella sea inferior, en cómputo anual, al límite de acumulación de recursos siguiente:

Número de miembros de la familia mayores de 16 años	Límite de rentas
2 miembros	2,00 veces el SMI*
3 miembros	2,75 veces el SMI*
4 miembros	3,50 veces el SMI*
5 o más miembros	4,00 veces el SMI*

* Salario Mínimo Interprofesional.

Para determinar el límite de rentas se considerará el Salario Mínimo Interprofesional, incluidas las pagas extraordinarias.

Para este cálculo se entenderán integrados en la unidad familiar de convivencia al solicitante, su cónyuge y los ascendientes y descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive o, en su caso, por adopción, que convivan con él.

Cuando el solicitante sea padre o madre de hijos menores de 16 años y conviva con ellos, el límite de acumulación de recursos que le corresponda, conforme a la anterior escala, se elevará incrementando en un 0,10 el coeficiente multiplicador del Salario Mínimo Interprofesional por cada hijo hasta un máximo de 0,30 en el supuesto de tres o más hijos. Ejemplo, unidad familiar compuesta por matrimonio y dos hijos menores de 16 años: Número de miembros de la familia mayores de 16 años dos; límite de renta familiar dos veces el Salario Mínimo Interprofesional

más 0,20 por los dos hijos. Total límite de acumulación de recursos familiares 2,20 veces la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional incluido el importe de las pagas extraordinarias.

A todos los efectos señalados anteriormente, no se consideran rentas las siguientes:

— Las correspondientes al propio subsidio.
— Las derivadas de la protección familiar por hijo a cargo
— El cobro anticipado de la devolución fiscal a la mujer trabajadora con hijos menores de 3 años.
— Los planes de pensiones no rescatados.
— Las rentas obtenidas por el trabajo agrario como trabajador por cuenta ajena de carácter fijo discontinuo, inferiores a una cuantía equivalente a seis veces el salario mínimo interprofesional mensual, vigente en cada momento.
— Las obtenidas por trabajos agrarios como trabajador por cuenta ajena de carácter eventual.

Para determinar las características que definen el concepto de rentas, se estará, con carácter general, a lo descrito para los subsidios por desempleo en el epígrafe 20.2.8.

• Período mínimo de cotización

Para acceder a este subsidio se considerará que se cumple con el requisito de tener el período mínimo de cotización:

— Haber cotizado un mínimo de 35 jornadas en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo, salvo si ha sido beneficiario o beneficiaria del Empleo Comunitario en 1983, en cuyo caso podrá acceder de nuevo al subsidio agrícola con solo 20 jornadas cotizadas al SEASS y/o con cotizaciones en trabajos del Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agrarios (AEPSA). Las personas mayores de 35 años o menores con responsabilidades familiares podrán completar las 35 jornadas con las cotizaciones en el AEPSA.
— A estos efectos se podrán computar las jornadas trabajadas en faenas agrícolas temporales en el extranjero, siempre que las Direcciones de Áreas y Jefaturas de Dependencia de Empleo y Seguridad Social hayan visado el contrato de trabajo y certifiquen las jornadas realizadas. Podrán computarse las jornadas reales cotizadas en Andalucía y Extremadura por los trabajadores fijos discontinuos agrarios que no hayan sido utilizadas para obtener un derecho anterior, a la prestación por desempleo, a los subsidios por desempleo o a la renta agraria y se hayan cubierto en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo.

Cómputo de jornadas reales:

— Cuando la cotización se haya realizado al REASS, o al SEASS, o a ambos, por meses, en un mes completo de cotización se computarán 23 jornadas reales trabajadas y por períodos en alta y cotizados inferior al mes se aplicará esa equivalencia. Las fracciones de día que sean iguales o superiores a 0,5 se computarán como una jornada real más y las inferiores a 0,5 no se tendrán en cuenta.
— Cuando se haya cotizado por jornadas reales, se computarán todas las realizadas y cotizadas.
— Si se ha cotizado por meses y por jornadas reales en distintos períodos se acumularán las jornadas aplicando lo establecido en los apartados anteriores.
— El número de jornadas reales realizadas cotizadas para obtener el subsidio por desempleo agrario o la renta agraria, así como el resto de las referencias a las jornadas reales cotizadas y trabajadas que figuran en el RD 5/1997, incluidas sus Disposiciones Transitorias, o en el RD 426/2003, corresponde al número efectivo de jornadas reales trabajadas y cotizadas sin multiplicar por el coeficiente 1,337, ni por ningún otro, conforme a lo

establecido en el artículo 1 párrafo tercero del RD 864/2006 y en la Instrucción cuarta de las dadas para su aplicación el 17.07.2006.

En relación con el requisito que se exige para obtener el subsidio por desempleo agrario o la renta agraria de no haber cumplido la **edad mínima** que se exige para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización para ello, los trabajadores agrícolas podrán jubilarse **anticipadamente**, para lo que se les exigirá 6 años de actividad dentro de los últimos 10 años. Como períodos de actividad no se considerarán las prestaciones asistenciales, subsidio REASS y Renta Agraria, pero sí la prestación contributiva.

— El período de cómputo de las cotizaciones en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo se retrotraerá por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal o maternidad, siempre que las correspondientes jornadas no hubieran sido tenidas en cuenta para el nacimiento de un derecho anterior.

— En el caso de desempleados mayores de 35 años o menores de dicha edad con responsabilidades familiares, para completar el número mínimo de treinta y cinco jornadas cotizadas se les podrán computar las cotizaciones efectuadas al Régimen General de la Seguridad Social con motivo de trabajos prestados en obras afectadas al Programa de Fomento del Empleo Agrario u otras asimiladas, en los doce meses inmediatamente anteriores a la situación de desempleo, siempre que, al menos, se hayan cotizado veinte jornadas reales al Régimen Especial Agrario, si se ha sido perceptor del subsidio en el año inmediatamente anterior o siempre que se hayan cotizado al menos treinta jornadas reales al Régimen Especial Agrario, si no se ha sido perceptor del subsidio en el año inmediatamente anterior.

• Acceso al subsidio de trabajadores en situaciones especiales

— Para los trabajadores que fueron beneficiarios del empleo comunitario en el año 1983 y perceptores del subsidio en el año inmediatamente anterior a la solicitud, el número mínimo de jornadas reales cotizadas al Régimen Especial Agrario será de veinte. Para la acreditación de estas jornadas podrán computarse las cotizaciones efectuadas al Régimen General de la Seguridad Social durante los doce meses inmediatamente anteriores a la situación de desempleo con ocasión del trabajo prestado en obras afectadas al Programa de Fomento de Empleo Agrario en las siguientes condiciones:

- A efectos de alcanzar este mínimo de veinte jornadas se podrán acreditar todas las cotizadas al Régimen General de la Seguridad Social.
- A efectos de acreditar un número superior de jornadas, de las jornadas cotizadas al Régimen General se podrán computar, como máximo, un número igual al de las jornadas reales cotizadas al Régimen Especial Agrario.

En estos casos, la duración del subsidio es especial. (Ver B) en «Duración del subsidio» en este apartado).

De conformidad con el Real Decreto ley 1/2018, de 6 de marzo, por la que se adoptan medidas urgentes para paliar los efectos producidos por la sequía en determinadas cuencas hidrográficas y se modifica el Texto Refundido de la Ley de Aguas, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio, se recoge la reducción del número mínimo de jornadas reales cotizadas necesarias para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria a favor de los trabajadores eventuales agrarios de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, afectados por el descenso de producción como consecuencia de la sequía.

A partir del 7 de marzo de 2018, los trabajadores agrarios por cuenta ajena de carácter eventual incluidos en el SEASS podrán ser beneficiarios: Del subsidio por desempleo agrario sin cumplir el requisito mínimo de 35 jornadas reales cotizadas.

O de la renta agraria, sin cumplir el requisito mínimo de 35 jornadas reales cotizadas, siempre que:

a) Residan en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.
b) Tengan cubierto en el SEASS un número mínimo de 20 jornadas reales cotizadas en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo.
c) Reúnan el resto de los requisitos exigidos para obtener el subsidio agrario o la renta agraria.
d) Soliciten el subsidio por desempleo agrario o la renta agraria entre el 7 de marzo de 2018 y 6 de septiembre de 2018, ambos inclusive.
e) Se les haya denegado o a los que corresponda denegar el subsidio por desempleo agrario o la renta agraria por no reunir el requisito de las 35 jornadas cotizadas que era exigible en el momento de su solicitud, se les podrá admitir nueva solicitud a partir del 7 de marzo de 2018 y reconocer el derecho a partir de la fecha de la nueva solicitud, sin necesidad de que acrediten una nueva situación de desempleo y sin días consumidos.

• Duración del subsidio

Será variable y en función de la edad del solicitante, de las responsabilidades familiares que tuviera y el número de jornadas reales trabajadas y cotizadas, en los doce meses anteriores a la situación de desempleo.

A) Trabajadores con treinta y cinco o más jornadas reales cotizadas en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social:

— **Trabajadores menores de 25 años sin responsabilidades familiares:**
La duración del subsidio será de 3,43 días de subsidio por cada día cotizado, computándose las fracciones que igualen o superen 0,50 como un día más de derecho, con un máximo de ciento ochenta días de subsidio.

— **Trabajadores mayores de 25 años y menores de 52 años y menores de 25 años con responsabilidades familiares:**
La duración del subsidio será de ciento ochenta días.

— **Trabajadores mayores de 52 años y menores de 60 (de no cumplir los requisitos del apartado siguiente):**
La duración del subsidio será de trescientos días.

— **Trabajadores mayores de 52 años que tuvieran el período de cotización necesario para el reconocimiento de la pensión contributiva por jubilación como trabajador por cuenta ajena en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social:** La duración del subsidio será de trescientos sesenta días.

— **Trabajadores mayores de 60 años:**
La duración del subsidio será de trescientos sesenta días.

B) Trabajadores que transitoriamente accedan al subsidio por desempleo teniendo menos de treinta y cinco jornadas reales cotizadas en el Régimen Especial Agrario por haber sido perceptores en 1983 del empleo comunitario y del subsidio en el año anterior:

La duración del subsidio en estos casos está en función de la edad y los períodos cotizados a la Seguridad Social en el Régimen Especial Agrario y en el Régimen General con la limitación establecida (ver «Período mínimo de cotización»):

— **Trabajadores que acrediten un número mínimo de veinte jornadas cotizadas:** cien días.

— **Trabajadores que acrediten un número superior a veinte jornadas cotizadas e inferior a treinta y cinco:**
Por cada día cotizado que supere los veinte, la duración mínima de cien días se incrementará en los días de subsidio siguientes:
  - Trabajadores mayores de 29 años y menores de 52 años: 5,33 días de subsidio por cada día cotizado.
  - Trabajadores mayores de 52 años y menores de 60 años: 13,33 días de subsidio por cada día cotizado, con una duración máxima de trescientos días.

- Trabajadores mayores de 52 años que tuvieran el período de cotización necesario para el reconocimiento de una pensión de jubilación en el Régimen Especial Agrario: 17,33 días de subsidio por cada día cotizado, con una duración máxima de trescientos sesenta días.
- Trabajadores mayores de 60 años: 17,33 días de subsidio por cada día cotizado, con una duración máxima de trescientos sesenta días.

Las fracciones que igualen o superen 0,50 se computarán como un día más de derecho.

• Cuantía del subsidio

— La cuantía diaria del subsidio será el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples vigente (IPREM): 480 euros/mes, durante el año 2024.

• Pago del subsidio

— El número máximo de días de percepción del subsidio en cada mes será igual a la diferencia entre treinta y el número de días trabajados en cada mes.
— El abono del subsidio se efectuará, por meses vencidos, mediante el ingreso en cuenta en la entidad financiera colaboradora elegida por el trabajador, o en supuestos excepcionales, debidamente justificados, mediante pago en efectivo en la entidad financiera que indique la Entidad Gestora.
— En todo caso, el derecho al percibo de las mensualidades vencidas caducará al año de su vencimiento respectivo.
— Para poder percibir el subsidio los trabajadores deben mantener los requisitos exigidos para tener derecho al mismo.

• Tramitación

— Inscripción como demandante de empleo y presentación de la solicitud del reconocimiento del subsidio en la Oficina de Prestaciones correspondiente a su residencia, o bien, a través de la sede electrónica del SEPE, accesible a través de la URL: https://sede.sepe.gob.es en el plazo de los quince días siguientes a la situación de desempleo, o en su caso, en igual plazo, contados a partir de que hayan transcurrido doce meses, al menos, desde el nacimiento del anterior derecho, aportando además la siguiente documentación:
  - Impreso de solicitud del subsidio en el modelo oficial que incorpora la adhesión al acuerdo 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.
  - Extranjeros residentes en España: A efectos de identificación: tarjeta de identidad de extranjeros (TIE) o Documento Identificativo en su país de origen si es nacional de un país perteneciente al EEE o Suiza.
  - En todo caso: el NIE.
  - Certificado de la inclusión del trabajador en el correspondiente padrón municipal de habitantes donde conste los familiares con quien convive y edad de estos.
  - Libro de Familia o documento equivalente en caso de extranjeros para la identificación de las personas que componen la unidad familiar y sus edades.
  - Presentación del certificado de empresa, debidamente firmado y sellado por los empleadores.
  - En el caso de trabajadores mayores de 52 años que reúnan el período de cotización necesario para el reconocimiento de la pensión contribu-

tiva por jubilación, certificado de la Entidad Gestora correspondiente de dicho extremo.
- Certificación de las Delegaciones o Subdelegaciones de Gobierno en caso de jornadas por faenas agrícolas temporales en el extranjero.
- Certificado de Empresa que acredite en su caso, las jornadas trabajadas en obras afectadas al Programa de Fomento del Empleo Agrario (AEPSA).
- Certificado de Empresa que acredite que ha finalizado o se ha interrumpido la actividad de fijo discontinuo agrario, así como el número de jornadas, si se tiene dicha condición.

• Nacimiento del derecho

El derecho al subsidio nacerá a partir del día siguiente a aquel en que se solicite.

También se iniciará el derecho al subsidio a partir del día siguiente a aquel en que se formule la solicitud si, a pesar de una denegación del mismo por no tener ingresada la cuota fija al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la solicitud o, en su caso, por el período inferior en que se haya mantenido el alta, se acredita en el escrito de reclamación previa que dicha carencia ha sido cubierta.

• Incompatibilidades

El subsidio será incompatible:
- — Con la realización simultánea de un trabajo por cuenta propia.
- — Con la realización simultánea de un trabajo por cuenta ajena, salvo en los supuestos de compatibilidad que se describen en el apartado siguiente.
- — Con cualquier otra prestación económica por desempleo.
- — Con la percepción por el trabajador de rentas de cualquier naturaleza superiores al Salario Mínimo Interprofesional, excluidas las pagas extraordinarias, sin que se tengan en cuenta las rentas originadas por trabajos agrarios como trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual.
- — Con la percepción por la unidad familiar de rentas de cualquier naturaleza que superen el límite de acumulación, sin que se tengan en cuenta las rentas originadas por trabajos agrarios como trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual. (Ver «Requisitos» en este apartado).
- — Con cualquier prestación de pago periódico de la Seguridad Social que, a su vez, sea incompatible con el trabajo o que, sin serlo, exceda en su cuantía del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

  Podrán compatibilizar voluntariamente el subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, regulado por el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, con el trabajo por cuenta ajena los trabajadores desempleados mayores de 52 años, inscritos en las Oficinas de Empleo y beneficiarios de dicho subsidio con las peculiaridades siguientes:
- — Si el trabajo por cuenta ajena se encuadra en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social:
  - Si la contratación es temporal, no se requiere la duración mínima del contrato de tres meses.
  - La contratación podrá realizarse por empresas en las que el beneficiario del subsidio haya trabajado en los últimos doce meses.
  - No se aplicará la bonificación del 50 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en caso de contratación temporal.
  - El empresario será responsable de la cotización por jornadas reales al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato.

- La Entidad Gestora abonará al trabajador el 50 por 100 del importe de la cuota fija al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato,

— Si el trabajador mantiene el trabajo por cuenta ajena, con independencia del régimen de Seguridad Social en el que esté encuadrado, cuando se cumpla un año desde el nacimiento del derecho al subsidio no se producirá la extinción del mismo, establecida en el artículo 9.*a)* del Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, hasta la extinción de ese trabajo.

• Suspensión del subsidio

El subsidio para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario se suspenderá, además de por las causas establecidas para todos los subsidios (ver apartado 20.2.9), por las siguientes:

— Realización de un trabajo por tiempo limitado de duración superior a doce meses en actividades por cuenta propia o ajena sujetas al Régimen Especial Agrario.

— Por el tiempo que el trabajador se traslade a zonas fuera de Andalucía o Extremadura, siempre que el traslado no implique cambio de domicilio. El trabajador al finalizar el traslado deberá comparecer en su Oficina de Prestaciones, con el fin de reanudar la prestación.

• Extinción del subsidio

El subsidio para trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario se extinguirá, además de por las causas establecidas para todos los subsidios (ver apartado 20.2.9), por las siguientes:

— Cuando se cumpla un año desde su nacimiento, salvo cuando el trabajador hubiera permanecido en este período en situación de incapacidad temporal o maternidad. El plazo se podrá ampliar por un tiempo máximo equivalente al que el trabajador hubiera permanecido en las situaciones citadas anteriormente, en la medida que resulte necesario para que el trabajador pueda percibir la totalidad del derecho reconocido.

— Cuando el trabajador obtenga rentas cuya cuantía sea incompatible con el subsidio, o cuando las rentas de la unidad familiar superen los topes establecidos (ver apartado de «Requisitos»). No obstante, no procederá la extinción del subsidio cuando la diferencia entre las rentas percibidas y los límites establecidos sea inferior a la cuantía del subsidio.

— Cuando el trabajador traslade su domicilio fuera del ámbito geográfico de aplicación (Andalucía y Extremadura).

— Cuando el trabajador pierda su condición de trabajador eventual incluido en el Régimen Especial Agrario.

— Cuando el trabajador pase a ser perceptor de otra prestación por desempleo.

20.3.2.2. Subsidio especial en favor de trabajadores eventuales del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios mayores de 52 años

• Beneficiarios y requisitos especiales

Tendrán derecho a este subsidio aquellos trabajadores mayores de dicha edad que además de reunir los requisitos que con carácter general se han indicado en el apartado 20.3.1, excepto el de cotización, cumplan los siguientes:

— Haber cotizado al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual y haber sido perceptores del subsidio ininterrumpidamente durante los cinco últimos años y

acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen el período de cotización necesario para el reconocimiento de cualquier tipo de pensión contributiva por jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

— El **requisito de cotización** ininterrumpida al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social se considerará cumplido cuando en cada uno de los meses comprendidos en los cinco años naturales inmediatamente anteriores a la solicitud el trabajador haya estado en una de las siguientes situaciones:
  - Cotizando efectivamente al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social como trabajador por cuenta ajena.
  - Ejerciendo un cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, en los términos previstos en la legislación laboral, siempre que en los doce meses naturales anteriores al primero que se compute en dichas situaciones hubiera cotizado efectivamente al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social como trabajador por cuenta ajena.
  - Cumpliendo condena que implique privación de libertad con el mismo requisito establecido en el punto anterior.
  - Cotizando a otro Régimen de la Seguridad Social como consecuencia de la realización ocasional de trabajos no agrarios, o cotizando al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social como trabajador por cuenta propia, siempre que la duración total de dichas situaciones dentro del período de cinco años considerado no exceda de veinticuatro meses en el caso del Régimen General de la Seguridad Social o de doce meses en los restantes casos.

— El **requisito de percepción** ininterrumpida del subsidio se considerará cumplido cuando en cada uno de los cinco años naturales inmediatamente anteriores a la solicitud el trabajador haya estado en una de las siguientes situaciones:
  - Percibiendo el subsidio en algún momento del año.
  - En situación de incapacidad temporal, maternidad o invalidez provisional, o ejerciendo un cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, en los términos previstos en la legislación laboral, siempre que la duración de dichas situaciones en el año haya sido superior a siete meses y que en el año natural anterior al primero que se compute en dichas situaciones se haya sido perceptor del subsidio agrario o beneficiario del empleo comunitario.
  - Cumpliendo condena que implique privación de libertad, con los mismos requisitos establecidos en el punto anterior.
  - No haber percibido el subsidio por superación del límite familiar de acumulación de rentas, reuniendo los restantes requisitos que habrían posibilitado su reconocimiento.

• Duración del subsidio

La duración del subsidio será de trescientos sesenta días.

La peculiaridad de este subsidio es que, una vez agotado el derecho al subsidio a que hubiere lugar, se reanudará el derecho al mismo cada doce meses, a contar desde el inicio del primer derecho, sin necesidad de acreditar jornadas reales cotizadas suficientes para generar otro.

Estas reanudaciones anuales se efectuarán hasta que el trabajador alcance la edad para acceder a la jubilación.

• Tramitación

Además de la documentación general exigida para el subsidio normal previsto para trabajadores incluidos en este régimen, deberá aportarse certificación de la Entidad Gestora, acreditativa de que reúne el período de cotización necesario para el reconocimiento de la pensión contributiva de jubilación.

• Reanudación anual

Transcurrido un año desde el reconocimiento inicial del derecho o desde la reanudación anual anterior, el trabajador debe solicitar en el plazo de quince días la reanudación del subsidio en su Oficina de Prestaciones, aportando la documentación siguiente:

— Impreso de solicitud.
— Certificado de inclusión en el padrón municipal de habitantes.

• Incompatibilidades, suspensión y extinción del subsidio

Las mismas causas que las establecidas para el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario.

20.3.3. Renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios de la Seguridad Social residentes en las Comunidades de Andalucía y Extremadura

(R. D. 426/2003) • (Ley 2/2008) • (Ley 26/2009) • (Ley 28/2011) • (Ley 17/2012) • (R. D. L. 1/2013) • (R. D. L. 1/2015) • (Ley 48/2015) • (R. D. LG. 8/2015) • (Ley 22/2021) • (R. D. 152/2022) • (R. D. L. 4/2022) • (R. D. L. 18/2022)

Como se ha mencionado anteriormente, el artículo 288 del TRLGSS dispone que los trabajadores por cuenta ajena eventuales agrarios, incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, tendrán derecho al subsidio por desempleo regulado por el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, o bien a la renta agraria regulada por el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, cuando en el momento de producirse su situación de desempleo acrediten su condición de trabajadores eventuales agrarios y reúnan los requisitos exigidos en dichas normas, con las particularidades que se señalan a continuación:

a) Las referencias al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y al censo de dicho régimen se entenderán hechas al Régimen General de la Seguridad Social y a la inclusión en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.
b) Las referencias a las jornadas reales cotizadas se entenderán hechas al número efectivo de jornadas reales trabajadas mientras el trabajador permanece incluido en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Para computar dichas jornadas, si se mantiene el alta y la cotización en su modalidad mensual, en un mes completo se computarán veintitrés jornadas reales trabajadas y por periodos en alta y cotizados inferiores al mes se aplicará esa equivalencia para determinar las jornadas reales trabajadas que correspondan.
c) La entidad gestora abonará directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social la cotización al Régimen General de la Seguridad Social dentro del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante el periodo de percepción del subsidio agrario o de la renta agraria, aplicando al tope mínimo de cotización vigente en cada momento el tipo de cotización que corresponda a los periodos de inactividad.

Según establece el Real Decreto-Ley 18/2022, en su artículo 24, los trabajadores agrarios por cuenta ajena de carácter eventual que, en la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, estén incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios de la Seguridad

Social y, en dicha fecha, residan en el territorio de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, podrán ser beneficiarios del subsidio por desempleo que regula el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, o de la renta agraria, establecida por el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, aun cuando no tengan cubierto en el citado Sistema de la Seguridad Social el número mínimo de jornadas reales cotizadas establecido, respectivamente, en el artículo 2.1.c) del primero o en el artículo 2.1.d) del segundo de los reales decretos citados, siempre que tengan cubierto en dicho Sistema Especial un mínimo de 35 jornadas reales cotizadas en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo, y reúnan el resto de los requisitos exigidos en la normativa aplicable, de conformidad con el artículo 288 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y con lo establecido en los citados reales decretos.

• Beneficiarios

Los trabajadores eventuales agrarios que se encuentren en situación de desempleo y no puedan ser beneficiarios del «Subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social», al no haber sido beneficiarios de dicho subsidio en alguno de los tres años anteriores a la fecha de solicitud.

• Requisitos

— Encontrarse desempleados e inscritos como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo.
— Tener su domicilio, en el momento de la solicitud, en el ámbito geográfico protegido por la renta agraria, aunque ocasionalmente se hayan trasladado fuera del mismo para realizar trabajos temporales por cuenta ajena de carácter agrario. Se entenderá que el trabajador tiene su domicilio en el lugar en que se encuentre empadronado, siempre que sea en el que reside de forma efectiva durante un mayor número de días al año. Además debe acreditar que, con anterioridad a la solicitud y a lo largo de toda su vida, ha residido y estado empadronado un mínimo de diez años en el mencionado ámbito protegido por la renta agraria.
— Estar inscritos en el censo del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, como trabajador por cuenta ajena, en situación de alta, o asimilado a ella.
— Si el desempleado no ha sido perceptor de la renta agraria con anterioridad, se exigirá haber permanecido inscrito en el censo del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, o en situación asimilada al alta, con carácter ininterrumpido en los doce meses naturales anteriores a la solicitud.
  En este caso, además, si el desempleado es mayor de 45 años en el momento de la solicitud, se exigirá haber permanecido inscrito en el censo del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, o en situación asimilada al alta, a lo largo de su vida laboral, los siguientes períodos cotizados:
  • De 45 a 51 años: cinco años.
  • De 52 a 59 años: diez años.
  • De 60 o más años: veinte años.
— No haber cumplido la edad mínima que se exija para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.

— Estar al corriente en el pago de la cuota fija por contingencias comunes al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la solicitud de la renta agraria, o, en su caso, por el período inferior en que se haya mantenido el alta.
— Haber cotizado en el SEASS en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo un mínimo de 35 jornadas reales. A estos efectos, quedan asimiladas las jornadas trabajadas en faenas agrícolas temporales fuera del ámbito geográfico protegido.
Igualmente se asimilan las realizadas en el extranjero, siempre que el órgano competente del Ministerio de Trabajo y Economía Social haya visado el contrato de trabajo y certifique las jornadas realizadas.
— Carecer de rentas de cualquier naturaleza que en cómputo anual superen la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional, excluidas las pagas extraordinarias. Cuando el solicitante conviva con otras personas en una misma unidad familiar, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando, además de no poseer rentas propias, la suma de la de todos los integrantes de aquella sea inferior, en cómputo anual, a los límites de acumulación de recursos siguientes:
  • Dos veces la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional en el caso de familias de dos miembros.
  • Dos con setenta y cinco veces la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional en el caso de familias de tres miembros.
  • Tres con cinco veces la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional en el caso de familias de cuatro miembros.
  • Cuatro veces la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional en el caso de familias de cinco o más miembros.

  Se entiende que integran la unidad familiar el cónyuge y los hijos menores de 26 años, o mayores discapacitados, que convivan con el solicitante, independientemente de las rentas que cada uno de ellos, individualmente considerado, pueda percibir. No será necesaria la convivencia cuando exista obligación de alimentos en virtud de convenio o resolución judicial.
  Para cumplir este requisito no se considerarán rentas las obtenidas por el solicitante o por la unidad familiar, que provengan del trabajo agrario por cuenta ajena de carácter eventual, así como las cuantías de renta agraria obtenidas por el solicitante o beneficiario, o por los miembros de la unidad familiar, ni las percibidas como beneficiarios del subsidio para trabajadores por cuenta ajena, de carácter eventual, del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social o de la Renta Activa de Inserción.

Los requisitos deberán reunirse en la fecha de solicitud de la renta agraria y mantenerse mientras se tenga derecho a ella.

• Nacimiento del derecho

El derecho a la renta agraria se inicia a partir del día siguiente a aquel en que se solicite, sin que sea de aplicación el consumo de días por solicitud fuera de plazo.

Para obtener el derecho a la renta agraria los trabajadores deberán suscribir el Acuerdo de Actividad en la fecha de la solicitud y reunir y acreditar los requisitos exigidos.

• Acuerdo de Actividad

Los trabajadores deberán suscribir el Acuerdo de Actividad, en virtud del cual realizarán las distintas actuaciones que se determinen por el Servicio de Empleo de la Comunidad Autónoma en el plan personal de inserción.

Los trabajadores, para obtener y mantener la percepción de la renta agraria, deberán cumplir las obligaciones que impliquen el Acuerdo de Actividad y aquellas que se concretan en el plan personal de inserción laboral.

La suscripción de este compromiso conlleva la participación en las siguientes acciones:

— Asesoramiento individualizado: se le asignará al demandante de empleo un asesor de empleo que le prestará una atención individualizada.
— Itinerario de inserción laboral: a partir del reconocimiento de la renta agraria y en el plazo máximo de quince días, se establecerá o actualizará el desarrollo del itinerario de inserción laboral del demandante de empleo a través de:
  • La entrevista profesional, donde se definirá su perfil profesional.
  • La elaboración o actualización de un plan personal de inserción laboral.

  El itinerario se actualizará periódicamente y, como mínimo, cada vez que se reconozca el derecho a la renta.
— Gestión de ofertas de colocación.
— Incorporación a planes de empleo o formación: si en el plazo de los cuarenta y cinco días siguientes al reconocimiento de la renta agraria el trabajador no se ha incorporado a un trabajo, los servicios públicos de empleo gestionarán, con carácter prioritario sobre otros colectivos, la incorporación del demandante en alguno de los siguientes planes o programas:
  • Plan nacional de formación e inserción profesional para proporcionar al trabajador las cualificaciones requeridas por el sistema productivo y conseguir su inserción laboral, cuando carezca de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente.
  • Programas de talleres de empleo, o de escuelas taller y casas de oficios, para la adquisición de la formación profesional y la práctica laboral necesaria que facilite la incorporación al mercado de trabajo.
  • Programa de fomento de empleo agrario y planes de empleo preferente para la contratación de desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social, para proporcionar al desempleado la adquisición de práctica profesional adecuada.
  • Información y asesoramiento para el autoempleo.

• Cuantía de la renta agraria

— La cuantía de la renta agraria se fija según el número de jornadas reales cotizadas que se acrediten para obtener el derecho a la renta, y será igual al porcentaje que se refleja del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).

Número de jornadas reales	Porcentaje sobre el IPREM
Desde 35 hasta 64	80 %
Desde 65 hasta 94	85 %
Desde 95 hasta 124	91 %
Desde 125 hasta 154	96 %
Desde 155 hasta 179	101 %
Desde 180	107 %

• Duración

La duración de percepción de la renta agraria se determinará de conformidad con las siguientes reglas:
— En el caso de trabajadores menores de 25 años que no tengan responsabilidades familiares, la duración de la renta será de 3,43 días de derecho por cada jornada real cotizada, con una duración máxima de ciento ochenta días.
— En el caso de trabajadores menores de 25 años que tengan responsabilidades familiares, la duración será de ciento ochenta días.

— En el caso de trabajadores mayores de 25 años y menores de 52 años, la duración será de 180 días, y, en el caso de trabajadores mayores de 52 años, la duración será de trescientos días.

Para fijar la duración de percepción de la renta agraria se entenderá por responsabilidades familiares, tener a cargo al cónyuge y/o hijos, o menores acogidos, con los que conviva, cuando las rentas de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, divididas 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.

No se considerará a cargo el cónyuge, hijos o menores acogidos con rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

• Tramitación

Los trabajadores eventuales en situación de desempleo que reúnan los requisitos establecidos deberán presentar la solicitud en la Oficina de Prestaciones del Servicio Público de Empleo correspondiente a la localidad de su residencia, o bien, a través de la sede electrónica del SEPE, accesible a través de la URL: https://sede.sepe.gob.es en la forma siguiente:

— Si no han sido beneficiarios de la renta agraria con anterioridad, a partir de la situación de desempleo.
— Si han sido beneficiarios de la renta agraria con anterioridad, a partir del agotamiento del derecho anterior o de la situación de desempleo, siempre que, además, haya transcurrido, al menos, un período de doce meses desde el nacimiento del derecho anterior.

A la solicitud habrá de acompañarse la siguiente documentación:

— Documento de identificación personal (DNI para nacionales y pasaporte o tarjeta de identidad para extranjeros) y cartilla de la Seguridad Social.
— Certificado de la inclusión del trabajador en los correspondientes padrones municipales de habitantes y período de inclusión, indicando familiares que conviven con él.
— Identificación de las personas que componen la unidad familiar y su edad, con el Libro de Familia o documento equivalente en caso de extranjeros.
— Certificado de Empresa que acredite la situación de desempleo y las últimas jornadas trabajadas.
— Certificado emitido por las Subdelegaciones o Delegaciones de Gobierno para la acreditación de jornadas trabajadas en faenas agrícolas temporales en el extranjero.
— En su caso, Certificado de Empresa que acredite que ha finalizado o se ha interrumpido la actividad de fijo discontinuo agrario, así como el número de jornadas.

• Devengo y pago

El devengo se iniciará con efectos de las fechas siguientes:

— Al día siguiente en que finalice la primera colocación, tras la fecha de solicitud.
— Al día siguiente de la participación del trabajador en la primera acción de inserción laboral, tras la fecha de solicitud que figure en la correspondiente certificación del Servicio Público de Empleo.
— En cualquier caso, en defecto de colocación o certificación, en el día en que se cumplan tres meses desde la fecha de solicitud.

El pago se efectuará por meses vencidos.

El número máximo de días de percepción mensual será igual a la diferencia entre treinta y el número de días trabajados en cada mes o percibidos de prestación de incapacidad temporal o maternidad/paternidad.

En el caso de que se produzca un pago indebido al trabajador motivado por la colocación conocida tras la elaboración de la nómina y por un importe que no supere los 10 días de derecho, la Entidad Gestora dictará resolución exigiendo su

reintegro, compensación o descuento de su importe de la sucesiva percepción de la Renta Agraria, de no producirse dicho reintegro.

• Suspensión

La suspensión del derecho supone la interrupción del abono al trabajador de las prestaciones económicas, y las causas que la motivan son, además de las establecidas para todos los subsidios (ver apartado 20.2.8), las siguientes:

— Mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses, en actividades por cuenta ajena o propia respectivamente.
— Traslado de residencia al extranjero por período inferior a doce meses en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional.
— Cumplimiento de condena que implique privación de libertad, salvo que el trabajador tenga cargas familiares y no disponga de renta familiar alguna, cuya cuantía exceda del SMI, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, en cuyo caso continuará recibiendo la Renta Agraria, previa solicitud.
— Durante el tiempo en que el titular del derecho se traslade a zonas en las que no se aplique este sistema de protección, siempre que el traslado no implique cambio de domicilio. En este supuesto, deberá comunicarse dicho traslado en la Oficina de Prestaciones y solicitar, a su regreso, la reanudación según se establece en el apartado siguiente.

• Reanudación

En todos los casos de suspensión, salvo por sanción, el trabajador debe solicitar en el impreso oficial al efecto la reanudación del derecho en la Oficina de Prestaciones que le corresponda, al finalizar la causa que determinó la suspensión.

En los supuestos de suspensión por sanción el Servicio Público de Empleo Estatal procederá a la reanudación de oficio del subsidio suspendido, siempre que el período de derecho no se encuentre agotado y que el trabajador figure inscrito como demandante de empleo.

El reconocimiento de la solicitud de reanudación del derecho llevará aparejado, en caso necesario, la inclusión del trabajador en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, a propuesta del Servicio Público de Empleo Estatal.

El derecho a la renta agraria se reanudará al día siguiente de la finalización de la causa de suspensión, siempre que se solicite en el plazo de los quince días hábiles siguientes al término de dicha fecha.

• Extinción

El derecho se extingue además de por las causas establecidas para todos los subsidios (ver apartado 20.2.8), por las causas siguientes:

— Agotamiento del plazo de duración reconocido.
Dicho plazo se podrá ampliar por un tiempo máximo, equivalente al que el trabajador hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal o maternidad, en la medida en que resulte necesario, para que el trabajador pueda percibir la totalidad del derecho reconocido tras su reanudación, una vez desaparecida la causa de suspensión.
— Por la realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, o de un trabajo por cuenta propia por tiempo igual o superior a veinticuatro meses.
— Por traslado de domicilio del trabajador fuera del ámbito geográfico de aplicación del subsidio.
— Por la pérdida de la condición de trabajador eventual incluido en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

— Por la obtención de rentas incompatibles con la renta agraria o la superación del límite familiar de acumulación de rentas que se indica para el reconocimiento del derecho.
— Por el cumplimiento de la edad ordinaria que se exija para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.
— Por pasar a ser perceptor de cualquier prestación de pago periódico de la Seguridad Social que, a su vez, sea incompatible con el trabajo o que, sin serlo, exceda en su cuantía a la del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, o pasar a ser perceptor de cualquier otra prestación por desempleo.
— La renuncia voluntaria a la renta agraria.

• Obligaciones de los perceptores

— Ver Obligaciones de los Trabajadores en el Apartado 20.1.

• Incompatibilidades y compatibilidades

— La renta agraria será incompatible:
  • Con la realización simultánea de un trabajo por cuenta propia o ajena.
— Cuando así lo establezca un programa de fomento al empleo podrán compatibilizar, voluntariamente, la renta agraria con el trabajo por cuenta ajena los trabajadores mayores de 52 años, beneficiarios de dicha renta en los términos siguientes:
  • Con la obtención de rentas de cualquier naturaleza que en cómputo anual superen la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluidas las pagas extraordinarias.
    — Si el trabajo está encuadrado en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal abonará al trabajador el 50 por 100 del importe de la renta agraria y el 50 por 100 del importe de la cuota fija al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
    — Si el trabajo está encuadrado en un Régimen distinto al Especial Agrario, solo abonará el 50 por 100 de la renta agraria.
    — Si la realización del trabajo exige traslado de residencia (dentro de Andalucía y Extremadura), se podrá solicitar el abono, en un pago único, de tres meses de subsidio.
— El trabajador deberá aportar el/los contrato/s específico/s o la comunicación del empresario que permite aplicar la compatibilidad:
  • Con la percepción de otras prestaciones o subsidios por desempleo o Renta Activa de Inserción.
  • Con las pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social que sean incompatibles con el trabajo, o que, sin serlo, excedan en cómputo anual la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluidas las pagas extraordinarias.
  • Con la condición del trabajador o de su cónyuge, de propietario, arrendatario, aparcero o titular por concepto análogo de explotaciones agropecuarias cuyas rentas superen en cómputo anual la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluidas las pagas extraordinarias.

• Infracciones y sanciones

(Ver apartado 20.2.8.)

20.4.
Programa de Renta Activa de Inserción

(R. D. 1369/2006) • (R. D. L. 1/2008) • (Ley 2/2008) • (Ley 26/2009) • (Ley 39/2010) • (R. D. L. 20/2012) • (R. D. 1484/2012) • (Ley 17/2012) • (R. D. L. 16/2014) • (Ley 48/2015) • (R. D. LG. 8/2015) • (R. D. 1462/2018) • (Ley 22/2021) • (R. D. 152/2022) • (LO 10/2022)

El Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, regula de forma estable el programa de renta activa de inserción cuyo objeto es incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo de los trabajadores desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

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 en la forma que se determine reglamentariamente.

  En el supuesto de acceder a la RAI por ser persona desempleada de larga duración o persona con discapacidad, previamente se deberá acreditar ante el Servicio Público de Empleo Autonómico la realización de, al menos, tres acciones de búsqueda activa de empleo (BAE).

  Se considerarán actuaciones de Búsqueda Activa de Empleo cada una de las siguientes:

  1. Trabajo por cuenta propia o ajena.
  2. Envío o presentación de currículos, en al menos tres empresas distintas.
  3. Realización de al menos una entrevista.
  4. Inscripción en al menos una agencia de colocación.
  5. Inscripción como solicitante de empleo, en al menos, dos portales de empleo públicos o privados.
  6. Presentación, al menos, a una oferta de trabajo gestionada por los SPE.
  7. Cualesquiera otras ofertadas por los SPE y específicamente acciones formativas o acciones de información y actuaciones dirigidas al autoempleo y emprendimiento.

La salida al extranjero interrumpe la inscripción como demandante de empleo a estos efectos. No se considerará interrumpida la inscripción:

- Cuando el solicitante acredite que la salida al extranjero se ha producido por matrimonio o nacimiento de hijo, fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o por el cumplimiento de un deber inexcusable de

carácter público y personal, y siempre que la estancia haya sido igual o inferior a 15 días.
- La salida a países del Espacio Económico Europeo y Suiza para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, y siempre que la estancia sea inferior a 90 días.

Interrumpida la demanda de empleo, se exigirá un período de 12 meses ininterrumpido desde la nueva inscripción.

— Haber extinguido la prestación y/o el subsidio por desempleo, salvo cuando la extinción se hubiera producido por imposición de sanción, y no tenga derecho a la protección por dicha contingencia (salvo que sea trabajador emigrante o tenga acreditada condición de víctima de violencia doméstica, en los términos previstos en el Art.2.2 b) y c) RD 1369/2006).
Las prestaciones o subsidio por desempleo extinguidos deberán corresponder a los derechos reconocidos en aplicación del Título III del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Cumplirían este requisito también las personas que hayan extinguido las prestaciones hoy reguladas en el Título III del TRLGSS pero que, cuando fueron reconocidas se encontraban reguladas en la Ley 31/1984, de Protección por desempleo, en la Ley de Empleo 51/1980 o en su caso, en la Ley 62/1961. Reunirá este requisito el trabajador que en algún momento anterior a la fecha de solicitud de admisión al Programa RAI haya extinguido la prestación o el subsidio por desempleo indicado anteriormente, incluida la causa de agotamiento u otras, excepto la extinción por sanción.
También reunirá este requisito quien haya extinguido una prestación contributiva para trabajadores eventuales agrarios, así como aquellos que hayan extinguido una prestación para agrícolas fijos.
No reunirá el requisito el trabajador que únicamente haya extinguido el subsidio por desempleo o la renta agraria en favor de los trabajadores eventuales agrarios, ni el trabajador que solo haya extinguido una o dos RAI si nunca han extinguido ningún otro tipo de prestación o subsidio por desempleo.
No se considerará extinguida la prestación o el subsidio que hayan sido suspendidos, o cuando queden pendientes prórrogas de la duración del subsidio.

— No tener derecho a percibir una nueva protección por la contingencia de desempleo, es decir, sin derecho a:
  - Prestación por desempleo de nivel contributivo.
  - Subsidios por desempleo de nivel asistencial.
  - Subsidios por desempleo o renta agraria ambos en favor de los trabajadores eventuales agrarios de Andalucía y Extremadura, siempre que haya transcurrido un año, al menos, desde el nacimiento del último derecho a dicho subsidio o renta.

— 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. No obstante, para las víctimas de violencia de género y víctimas de violencia doméstica las rentas individuales del cónyuge o del hijo agresor no se consideran rentas familiares y estos no deben ser considerados miembros integrantes de la unidad familiar de la víctima.

— También podrán ser beneficiarios los desempleados que reúnan los siguientes requisitos:

- Cuando el trabajador tenga una discapacidad reconocida en grado igual o superior al 33 por 100 o tenga reconocida una incapacidad que suponga una disminución de su capacidad laboral del porcentaje anteriormente indicado y cumpla todos los requisitos anteriores, excepto el de ser mayor de 45 años. A los efectos del acceso al Programa de Renga Activa de Inserción, únicamente podrá acreditarse tener reconocida una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, o una incapacidad que suponga una disminución en la capacidad laboral del porcentaje anteriormente indicado, bien mediante la Resolución o certificado expedidos por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) u órgano competente de la Comunidad Autónoma correspondiente.
- Cuando el trabajador sea un emigrante y tenga 45 o más años y menos de 65 años que, habiendo retornado del extranjero en los doce meses anteriores a la solicitud, hubiera trabajado como mínimo seis meses en el extranjero desde su última salida de España, esté inscrito como demandante de empleo y cumpla todos los requisitos anteriores excepto el de haber permanecido inscrito durante doce o más meses. La condición de emigrante retornado deberá ser acreditada a través del certificado expedido por las Unidades correspondientes de las Áreas y Dependencias Provinciales de Trabajo y Asuntos Sociales de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno. En caso de retorno de países de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo, Suiza o Australia, se certificará con el documento portátil U1, con el Sed U002 o con el formulario de enlace correspondiente. El retorno del extranjero deberá haberse efectuado dentro de los 12 meses naturales inmediatamente anterior a la solicitud.
- Cuando tenga acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o doméstica, o víctima de violencia sexual, salvo cuando conviva con el agresor, y conste que se ha inscrito como demandante de empleo, siempre que reúna los requisitos exigidos, excepto el de ser mayor de 45 años y ser demandante de empleo inscrito ininterrumpidamente como desempleado durante doce o más meses.

  Es víctima de violencia de género la mujer que sufre violencia física o psicológica (incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad) de parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes están o hayan estado ligados a ella por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia e independientemente de su estado civil. Además, también tendrán la condición de víctima de violencia de género por recomendación del Defensor del Pueblo, además de las mujeres que hayan sufrido esta violencia, sus hijos y los menores que hubiesen estado sujetos a su tutela o guarda y custodia, víctimas de esta violencia.

  Igualmente, las mujeres extranjeras que se encuentren en España en situación irregular y que soliciten su incorporación al Programa de Renta Activa de Inserción por haber sufrido violencia de género o violencia sexual, se les requerirá que aporten la autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales o, en caso de no disponer aún de la misma, la autorización provisional de residencia y trabajo.

  El concepto de «víctimas de violencia doméstica» viene dado por el artículo 173 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre Código Penal, cuyo colectivo fue ampliado por la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros. Aunque a efectos del Programa de Renta Activa de Inserción la violencia doméstica quedaba limitada a la ejercida sobre el cónyuge o persona ligada por análoga relación de afectividad o sobre los hijos o los padres, en septiembre de 2020, y por recomendación del Defensor del Pueblo, también podrá acreditar ser víctima de violencia doméstica quien haya sufrido dicha violencia si esta se ha ejercido por:

— Su cónyuge, excónyuge, persona ligada por análoga relación de afectividad, o expareja, si la víctima no es mujer o si ambos miembros de la pareja son del mismo sexo.
— Sus hijos o sus padres, con independencia, en ambos casos, de su edad.
— Los hijos o los padres de su cónyuge o excónyuge o de su pareja more uxorio o expareja, de cualquier edad.

No tendrán la consideración de víctimas de violencia doméstica los que sufran agresiones de otros miembros de su unidad familiar diferentes a los indicados.

En el caso de que se produzcan agresiones dentro de una pareja en la que ambos miembros sean mujeres, la agredida podrá acceder a la Renta Activa de Inserción en calidad de víctima de violencia doméstica, siempre y cuando acredite esta condición.

Al igual que las víctimas de violencia de género, si la de violencia doméstica convive con el agresor no podrá ser beneficiaria de la Renta Activa de Inserción, como tal, y al amparo del artículo 2.2.c) del R. D. 1369/2006, aunque sí podrá ser beneficiaria de esa Renta si cumple los requisitos exigidos a alguno de los restantes colectivos incluidos en la misma.

La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se realizará con alguno de los documentos que a continuación se relacionan:

— Sentencia definitiva y firme que condene al agresor.
— Resolución judicial por la que se concluye el procedimiento penal, de la que se deduzca que la mujer ha sido víctima de violencia de género, aunque no resulte condenatoria del agresor.
— Orden de protección a favor de la víctima dictada por el Juez.
— Informe del Ministerio Fiscal.
— Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares penales.
— Modelo común para la acreditación administrativa de la situación de violencia de género (aprobado por la Conferencia Sectorial de Igualdad de 3 de abril de 2019, adoptado en cumplimiento de lo previsto en el párrafo segundo del artículo 23 de la L. O. 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral frente a la violencia de género).

La condición de víctima de violencia doméstica también deberá ser acreditada con la documentación relacionada anteriormente en relación con las víctimas de violencia de género.

Se presumirá la no convivencia de la víctima con el agresor si se dan alguna de las circunstancias siguientes:

— Que víctima y agresor estén divorciados o separados legalmente.
— Que la víctima se encuentre en un centro de acogida.
— Que la víctima acredite esta condición con orden de protección.
— Que el informe del Ministerio fiscal se acompañe con orden de alejamiento u otra medida cautelar similar.
— Que en la sentencia por delito o falta se imponga una medida de internamiento para el agresor o de alejamiento u otras medidas de seguridad similares.

El artículo 3 de la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, define la violencia sexual como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital, que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos. En todo caso se consideran violencias sexuales:

— Los delitos contra la libertad sexual previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, exhibicionismo, provocación sexual prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores.
— La mutilación genital femenina.

— El matrimonio forzado.
— El acoso con connotación sexual, y
— La trata con fines de explotación sexual.

Esta ley resulta de aplicación a mujeres, adolescentes, niñas y niños que hayan sido víctimas de violencias sexuales en España, con independencia de su nacionalidad, o que hayan sido víctimas de violencias sexuales en el extranjero, siempre que sean de nacionalidad española. De acuerdo con lo previsto en el artículo 37 de la Ley Orgánica 10/2022, la existencia de violencia sexual podrá acreditarse mediante alguno de los siguientes documentos:

— Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora;
— Sentencia recaída en el orden jurisdiccional social;
— Cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos;
— Documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial, en el caso de víctimas menores de edad.

No obstante, en dicho precepto se establece que el Gobierno y las comunidades autónomas diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencias sexuales.

— No tendrán derecho a la admisión al programa los trabajadores que:
  • Estuvieran ingresados en prisión, como preventivo o penado, salvo que su situación fuera compatible con la realización de trabajos fuera del centro penitenciario y reúnan los requisitos exigidos.
  • Fueran perceptores de pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, incompatibles con el trabajo.
  • Fueran beneficiarias de ayudas sociales que se pudieran reconocer a las víctimas de violencia de género que no puedan participar en programas de empleo, que se recogen en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y regulados en el Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, siempre que esas ayudas se estuvieran percibiendo en el momento de la solicitud de admisión al programa. No obstante, cuando transcurran los periodos de seis, doce o dieciocho meses de duración de la ayuda, se podrá solicitar la admisión al programa RAI.
— 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, sexual 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 hubiera disfrutado por el período de duración máxima.

• Obligaciones de los beneficiarios

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

— Suscribir un Acuerdo 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.
— Solicitar la baja en la RAI, cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción. Si se coloca y el trabajo que realiza es a tiempo parcial, la persona beneficiaria debe solicitar información en su oficina de prestaciones sobre la posibilidad de compatibilizar dicho trabajo con la percepción de la RAI.
— 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 aquellos.
— Comunicar al Servicio Público de Empleo autonómico y al Servicio Público de Empleo Estatal, el domicilio y en su caso, 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.

• Infracciones y sanciones

— Ver Apartado 20.2.8.

• 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. Si el trabajador es víctima de violencia de género, sexual o doméstica, que se haya visto obligado y acredite cambio de residencia en los doce meses anteriores a la solicitud de admisión al programa, o durante su permanencia en este, podrá solicitar y percibir en un pago único una ayuda suplementaria de cuantía equivalente a tres meses de 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 IMSERSO u organismo competente de la Comunidad Autónoma.

— En caso de que la Entidad Gestora lo requiera, la documentación acreditativa de carecer de rentas.
— Solamente en caso de acceder al Programa por la condición de persona con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, o por una discapacidad que suponga una disminución en su capacidad laboral del porcentaje anteriormente indicado, deberá aportar certificado de discapacidad expedido por la Administración pública competente.
— Solamente en caso de acceder al Programa por ser trabajador emigrante deberá aportar certificado expedido por el Área de Trabajo de las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno en cada provincia.
— Solamente en caso de acceder al Programa por ser víctima de violencia de género o doméstica, o violencia sexual deberá acreditar tal condición aportando sentencia judicial, u orden de protección judicial, o informe del Ministerio Fiscal, o certificado de la Administración pública competente.

• Baja en el programa

El Tribunal Supremo declaró en su Sentencia núm. 3654/2015, de 23 de abril, que el incumplimiento por parte de los beneficiarios del programa de renta activa de inserción de las obligaciones establecidas en el artículo 9.1 del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, que lo regula, debía ser sancionado conforme a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), y no con la baja definitiva en el programa como dispone el artículo citado.

A partir de la fecha de recepción de esta instrucción, los incumplimientos de los beneficiarios o perceptores de la renta activa de inserción (RAI) no implicarán la baja definitiva del interesado en el programa, sino que se sancionarán, en su caso, de conformidad con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

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. Para la aplicación del cumplimiento del compromiso de actividad, el Servicio Público de Empleo competente tendrá en cuenta la condición de víctima de violencia de género, sexual o doméstica, a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito.
— 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 profesional 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 Acuerdo 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, será de 480 euros/mes, durante el año 2024).

A partir del 1 de enero de 2009 el SEPE no ingresará las cotizaciones por asistencia sanitaria ni protección a la familia de los beneficiarios de la RAI, sin perjuicio de que esos beneficiarios mantengan el derecho a percibir protección por dichas contingencias.

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 económicas

— **Ayudas para cambio de residencia de víctimas de violencia de género, sexual o doméstica.**
Las víctimas de la violencia de género, sexual o doméstica que se hayan visto obligadas y acrediten cambio de su residencia en los doce meses anteriores a la solicitud de admisión al programa, o durante su permanencia en este, podrán percibir en un pago único una ayuda suplementaria de tres meses de renta activa de inserción, sin que ello minore la duración de dicha renta, y se podrá percibir una sola vez por cada derecho a la admisión al Programa de Renta Activa de Inserción.

— **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 reanudará 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.
  - Con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la renta la parte proporcional al tiempo trabajado, y el período de la renta pendiente por percibir mientras se compatibiliza con ese trabajo se ampliará en la misma parte proporcional para solicitudes presentadas, a partir del 6 de diciembre del año 2006.
  - 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 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.

El Instituto Social de la Marina ejercerá las competencias atribuidas al Servicio Público de Empleo Estatal en relación a desempleados procedentes del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

20.5. Subsidio Extraordinario por Desempleo

■ (R. D. LG. 8/2015, Disp. Adic. 27) • (Ley 6/2018) • (R. D. 1462/2018) • (R. D. L. 28/2018) • (Ley 22/2021) • (R. D. 152/2022)

La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018, prorrogada para el año 2019, modifica la Ley General de la Seguridad Social mediante la incorporación de una nueva disposición adicional que regula el Subsidio Extraordinario por Desempleo, en sustitución del Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su prestación por desempleo (PREPARA) y del Programa de activación para el empleo (PAE), dirigido a desempleados que carezcan de rentas de cualquier naturaleza superiores en cómputo

anual al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, que tengan responsabilidades familiares y no hayan percibido previamente la ayuda económica de acompañamiento regulada en el PAE, y que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- — Haber extinguido en último lugar, por agotamiento, cualquiera de los subsidios por desempleo previstos en el artículo 274 de TRLGSS a partir del 05/07/2018 y quienes lo hayan agotado entre el 01/03/2018 y el 04/07/2018.
- — Ser persona parada 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:
  - La prestación por desempleo o el subsidio por desempleo.
  - 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).

• Duración

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

• Cuantía

Percepción económica: el 80 por 100 del Indicador Público de Renta Efectos Múltiples vigente (IPREM): 480 euros/mes, durante el año 2024.

• Plazo de solicitud

En el supuesto de la letra a) anterior, cuando se haya extinguido por agotamiento el subsidio por desempleo a partir de la entrada en vigor de la LPGE para 2018, el plazo será de 15 días a partir de que se cumpla un mes de espera desde el agotamiento del subsidio anterior.

Si el Subsidio se ha agotado entre el 01 de marzo de 2018 y la entrada en vigor de la LPGE para 2018, el plazo será de dos meses desde la entrada en vigor de esta.

En el supuesto de la letra b) anterior, 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 de empleo.

Deberá solicitar cita previa para presentar la solicitud en el Servicio Público de Empleo Estatal. Previamente, deberá acreditar ante el Servicio Público de Empleo Autonómico de su oficina la realización de acciones de búsqueda activa de empleo y suscribir el compromiso de actividad.

• Documentación que se deberá aportar a 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 caso de extranjeros/extranjera, legalizado y traducido.
- — En caso de tener hijos en acogimiento, resolución judicial o administrativa con la fecha de efectos del acogimiento. Si los hijos con discapacidad son mayores de 26 años, certificado del grado de discapacidad expedido por el IMSERSO, o el órgano de la Comunidad Autónoma correspondiente.
- — Sentencia y/o convenio regulador, en caso de separación o divorcio.

20.6.
Prestación de sostenibilidad y mantenimiento del empleo (RED)

(R. D. L. G. 2/2015) • (R. D. L. G. 8/2015) • (R. D. L. 32/2021) • (Ley 22/2021) • (R. D. L. 4/2022) • (O. PCM/250/2022)

En la Disposición adicional cuadragésima primera de la Ley General de la Seguridad Social incorporada a la misma por el apartado siete del artículo tercero del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se regula la prestación de sostenibilidad y mantenimiento del empleo (RED).

Cuando, de acuerdo a lo establecido en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por acuerdo del Consejo de Ministros, se active el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, y las empresas afectadas obtengan autorización de la Autoridad Laboral para su aplicación, podrán reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo de las personas trabajadoras, y estas acceder a la prestación de sostenibilidad y mantenimiento del empleo (RED). Esta prestación entrará en vigor el 31 de marzo de 2022. (Disp. Final Octava, RD-ley 32/2021).

• Personas beneficiarias

Quienes trabajen en empresas afectadas por una coyuntura macroeconómica que requiera adoptar medidas adicionales, o que pertenezcan a sectores que precisen procesos de recualificación.

Esta necesidad ha de ser reconocida por el Consejo de Ministros a través de la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Una vez activado, la empresa podrá solicitar la aplicación de la medida a la Autoridad laboral, quien la autorizará, en su caso.

Teniendo en cuenta lo indicado en los párrafos anteriores, podrán ser beneficiarias las personas trabajadoras por cuenta ajena, cuando reúnan las siguientes condiciones:

— Se suspenda temporalmente su contrato de trabajo o se reduzca temporalmente su jornada ordinaria de trabajo.
— Siempre que su salario sea objeto de análoga reducción.
— Sin que sea necesario acreditar un periodo mínimo de cotización previo a la Seguridad Social.

También podrán ser beneficiarias las personas que tengan la condición de socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado y de sociedades laborales incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo.

• Requisitos

— Haber iniciado la relación laboral o societaria en la empresa autorizada a aplicar el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo con anterioridad a la fecha del Acuerdo del Consejo de Ministros que declare la activación del mismo.
— Estar inscrita la persona trabajadora ante el Servicio Público de Empleo que le corresponda.
— La relación laboral no puede estar suspendida por cualquier causa ajena a la aplicación del Mecanismo RED.

• Solicitud

Será la empresa quien deberá formular la solicitud, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido que se encontrará publicado en la página web o en la sede electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal.

En dicha solicitud, que deberá contar con la autorización de cada persona trabajadora, constarán los datos de aquellas que pudieran resultar afectadas por la aplicación del Mecanismo RED, así como, en caso de reducción de jornada, el porcentaje máximo de reducción autorizado.

• Plazo de solicitud

La empresa tiene de plazo treinta días para presentar la solicitud, a contar desde la fecha de la notificación de la resolución de la Autoridad laboral en la que se autorice la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo o desde la del certificado del silencio administrativo negativo.

En caso de presentación fuera de plazo, el derecho nacerá el día de la solicitud. En este supuesto, la empresa deberá abonar a la persona trabajadora el importe que hubiese percibido en concepto de prestación del Mecanismo RED desde el primer día en que se hubiera aplicado la medida de reducción de jornada o suspensión del contrato.

• Duración

Como máximo, hasta la finalización del periodo de aplicación del Mecanismo RED en la empresa.

El acceso a esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto.

El tiempo de percepción de la prestación no se considerará como consumido de la duración en futuros accesos a la protección por desempleo.

El tiempo de percepción de la prestación no tendrá la consideración de periodo de ocupación cotizado, a efectos de acceso a futuras prestaciones por desempleo. No obstante, el periodo de seis años a que se refiere el artículo 269.1 de la Ley General de la Seguridad Social, se retrotraerá por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera percibido la citada prestación.

En el caso de reducción de jornada, se entenderá como tiempo de percepción de prestación el que resulte de convertir a día a jornada completa el número de horas no trabajadas en el periodo temporal de referencia.

• Cuantía

La base reguladora de la prestación será el promedio de las bases de cotización en la empresa en la que se aplique el Mecanismo RED, por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las retribuciones por horas extraordinarias, correspondientes a los 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de aplicación de la medida a la persona trabajadora.

En caso de no acreditar 180 días de ocupación cotizada en dicha empresa, la base reguladora se calculará en función de las bases correspondientes al periodo inferior acreditado en la misma.

La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora el porcentaje del 70 por ciento, durante toda la vigencia de la medida. No obstante, la cuantía máxima mensual a percibir será la equivalente al 225 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual (IPREM) vigente en el momento del nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte.

En caso de que la relación laboral sea a tiempo parcial, la cuantía máxima se determinará teniendo en cuenta el IPREM calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el periodo a que se refieren los párrafos primero y segundo de este apartado.

Durante la aplicación de las medidas de suspensión o reducción, la empresa ingresará la aportación de la cotización que le corresponda, debiendo el Servicio Público de Empleo Estatal ingresar únicamente la aportación de la persona trabajadora, previo descuento de su importe de la cuantía de su prestación.

• Suspensión

La prestación se suspenderá cuando la relación laboral se suspenda por una causa distinta de la aplicación del Mecanismo RED.

También se suspenderá por colocación a tiempo completo por cuenta ajena o cuenta propia.

• Extinción

La prestación se extinguirá si se causa baja en la empresa por cualquier motivo.

Igualmente se extinguirá por imposición de sanción, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

• Compatibilidades

Será compatible con la realización de otro trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial. En este caso, de su cuantía no se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

Con otras prestaciones económicas de la Seguridad Social que hubieran sido compatibles con el trabajo en el que se aplica el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

• Incompatibilidades

Con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo, con la prestación por cese de actividad y con la renta activa de inserción.

Con la obtención de otras prestaciones económicas de la Seguridad Social, salvo que estas hubieran sido compatibles con el trabajo en el que se aplica el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Con el acceso a otro Mecanismo RED. La persona trabajadora podrá elegir, en su caso.

Con la realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo.

20.7. Trámites en línea de prestaciones a través de la sede electrónica del SEPE, accesible a través de la URL: https://sede.sepe.gob.es

• Solicitud de prestaciones por desempleo

A través de este servicio el ciudadano puede realizar actualmente el trámite de las siguientes solicitudes por Internet sin necesidad de desplazarse a la oficina de Prestaciones:

— Alta inicial y reanudación de prestación contributiva por desempleo.
— El subsidio por desempleo en sus distintas modalidades.
— La Incorporación al Programa de Renta Activa de Inserción.
— La Renta Agraria para trabajadores eventuales agrarios en Andalucía y Extremadura.
— El Subsidio agrícola para trabajadores eventuales del SEASS.

Este servicio no supone el reconocimiento de la prestación, dicho reconocimiento se hará posteriormente por un gestor.

• Baja de la prestación

Con este servicio el ciudadano puede solicitar la baja en el cobro de la prestación cuando se produzcan las siguientes situaciones de suspensión o extinción del derecho:

— Colocación por cuenta ajena.
— Colocación por cuenta propia.
— Emigración o traslado al extranjero.
— Jubilación.
— Incapacidad temporal por enfermedad común.
— Invalidez provisional o permanente.
— Invalidez permanente absoluta o gran invalidez.
— Maternidad/Paternidad.

• Modificación de datos bancarios

A través de este servicio el ciudadano puede modificar la cuenta corriente donde tiene domiciliado el cobro de la prestación por desempleo. Debe ser el titular de la cuenta donde desea recibir el pago de la prestación.

• Consultas

Mediante este servicio el ciudadano puede consultar la siguiente información relativa a su prestación por desempleo:

— Datos personales y de entidad financiera.
— Solicitudes.
— Última prestación.
— Recibos de nóminas.
— Denegaciones.

• Obtención de certificados

El ciudadano puede solicitar los siguientes tipos de certificados de prestaciones:

— De situación: certifica la situación de ser o no beneficiario de prestaciones por desempleo en la fecha de su petición.
— De prestación actual: certifica el periodo y cuantía mensual de la prestación que se recibe en la fecha de petición.
— De importes por periodo: certifica las cantidades abonadas como prestaciones por desempleo durante el periodo de tiempo que se indique.
— De importes anuales: certifica las cantidades abonadas durante un año como prestaciones por desempleo.
— De IRPF: certifica el importe íntegro cobrado por el SPEE, así como, las retenciones de IRPF y las deducciones de la Seguridad Social en el ejercicio correspondiente.

Nota adicional: Para aquellas personas que no disponen de DNI electrónico, certificado digital o CL@VE permanente, durante la situación provocada por la pandemia COVID-19, se ha establecido un formulario de presolicitud desde el que se pueden realizar las solicitudes de trámites de protección por desempleo.

Se pueden realizar los siguientes trámites:

1. Desde el apartado de presolicitud de prestación individual se podrá solicitar dicha prestación y realizar los subtrámites siguientes:

— Prestación contributiva.
— Subsidio/otras ayudas.
— Prórroga subsidio.
— Declaración Anual de Rentas subsidio mayores de 52 años.
— Solicitud de subsidio especial Agotamiento COVID-19 (plazo disponible del 25 de diciembre al 25 de enero).
— Subsidio SEASS o Renta Agraria- Andalucía y Extremadura.
— Compatibilidad trabajo a tiempo parcial.

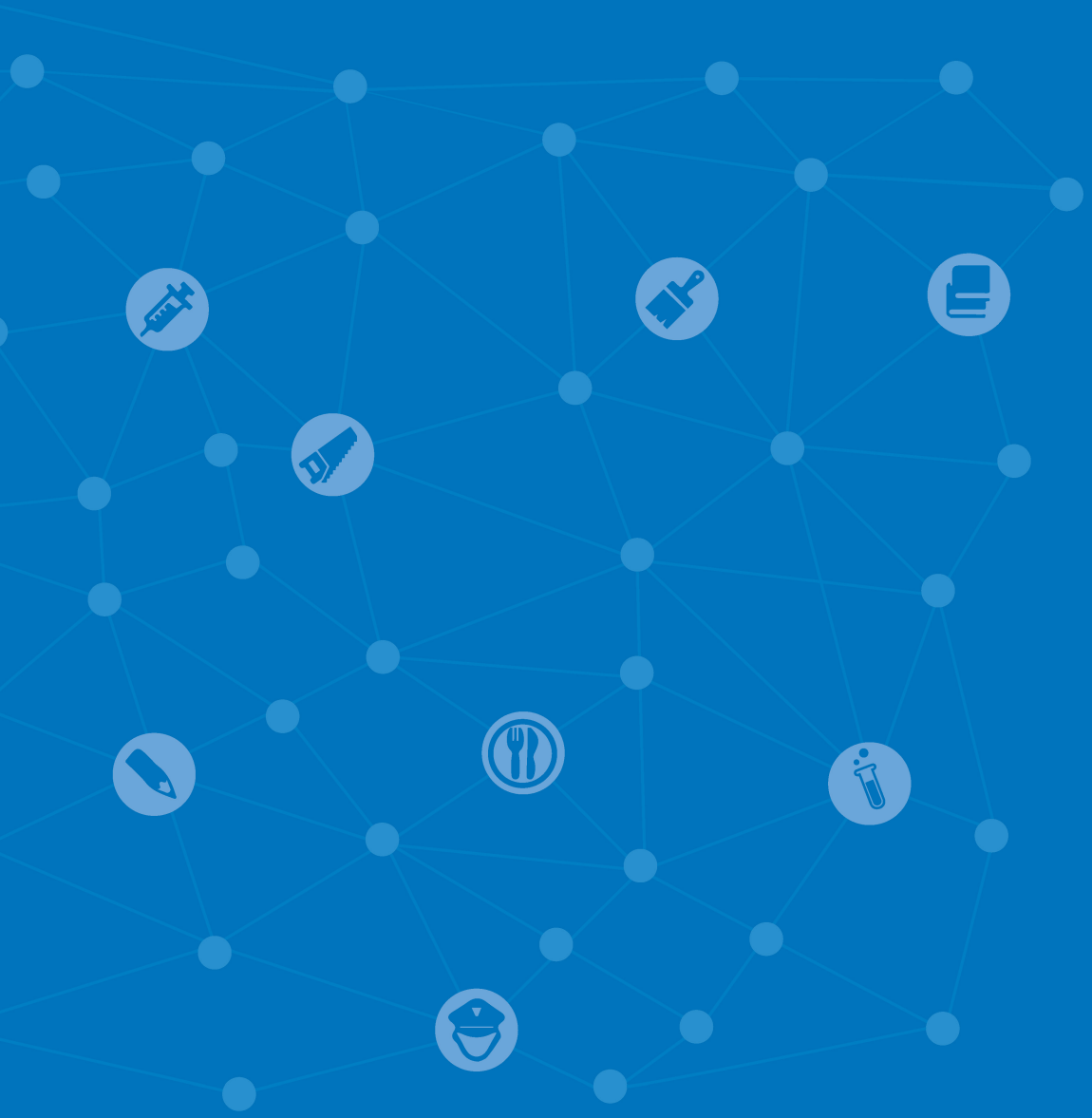
— Compatibilidad trabajo por cuenta propia.
— Capitalización /pago único.

2. En el apartado baja prestación, además de esta solicitud, se pueden realizar los siguientes subtrámites:
— Colocación por cuenta ajena.
— Colocación por cuenta propia.
— Superación rentas/ pérdida de responsabilidades familiares en un subsidio.
— Salida de España.
— Baja médica o IT.
— Maternidad.
— Paternidad.

3. El apartado Modificación domiciliación bancaria te permite cambiar o modificar los datos de tu domiciliación bancaria.

4. Por último, desde el apartado Comunicación de incidencia en prestación individual, se puede notificar las incidencias que pueda haber respecto a:
— Incidencia en mi solicitud.
— Incidencia en mi prestación.

X. LOS SERVICIOS DE INSPECCIÓN Y DE SEGURIDAD LABORAL



21. El control de las condiciones de trabajo, empleo, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo

21.1. Los servicios de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

(Conv. OIT 81/1947) • (Conv. OIT 129/1969) • (Ley 31/1995, arts. 9 y 40, cap. VII) • (R. D. 928/1998) • (Ley 45/1999) • (R. D. 138/2000) • (R. D. LG. 5/2000) • (R. D. 707/2002) • (Ley 32/2006) • (R. D. 597/2007) • (R. D. 1223/2009) • (Ley 3/2012) • (O. ESS/1892/2013) • (R. D. LG. 2/2015) • (O. ESS/1221/2015) • (Ley 23/2015) • (R. D. 708/2015) • (R. D. LG. 8/2015) • (O. ESS/1452/2016) • (R. D. L. 9/2017, Título IV)) • (R. D. 1078/2017) • (R. D. 192/2018) • (Resol. 10-VII-2018) • (O. TMS/955/2018) • (O. TMS/973/2018) • (R. D. L. 28/2018) • (R. D. L. 6/2019) • (R. D. L. 8/2019) • (O. TMS/667/2019) • (O. TMS/1066/2019) • (Resol. 29-XI-2019) • R. D. 787/2020) • (O. TES/967/2020) • (O. TES/904/2020) • (R. D. L. 7/2021, art. 14) • (Ley 10/2021) • (R. D. 688/2021) • (O. PCM/922/2021) • (Resol. 29-XI-2021) • (Resol. 20-XII-2021) • (R. D. L. 32/2021, art. tercero. Seis) • (R. D. L. 3/2022, art. 5) • (R. D. L. 14/2022, disp. final 10.1.a y 10.1.b) • (Ley 12/2022, disp. final 4.1 y 4.3) • (Ley 15/2022 art. 9.4) • (Ley orgánica 10/2022 art. 37) • (Ley 4/2023 art. 14.f y art.15) • (Ley 2/2023 art. 10) • (R. D. 1011/2023 art. 2.2)

• ¿Qué es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

La Ley 23/2015, de 21 de julio (BOE del 22 de julio), Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, atribuye a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia del cumplimiento de la normativa en el orden social. Esta normativa es muy amplia y comprende, entre otras las relativas a materias laborales, de prevención de riesgos laborales, de Seguridad Social y protección social, colocación, empleo, formación en el trabajo y protección por desempleo, economía social, emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el empleo, así como cuantas otras le sean atribuidas. También realiza funciones de asesoramiento, asistencia técnica y en su caso, de conciliación, mediación y arbitraje. (Ver apartado 25.4).

Por lo que se refiere a su organización y estructura, el Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, aprueba los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

• ¿Quién realiza las inspecciones?

La función inspectora es desempeñada por los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y por los funcionarios del Cuerpo de Subinspectores Laborales.

De acuerdo con la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen competencia en materia de relaciones laborales, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social, empleo, migraciones (trabajo de extranjeros y movimientos migratorios) y asistencia técnica.

Por su parte el Cuerpo de Subinspectores Laborales cuenta con dos Escalas especializadas: la Escala de Empleo y Seguridad Social y la Escala de Seguridad y Salud Laboral. Los Subinspectores pertenecientes a la primera Escala tienen competencias en materia de empleo, Seguridad Social, trabajo de extranjeros, comprobación del cumplimiento de las normas que prohíben la admisión al trabajo de los menores de dieciséis años, y comprobación del cumplimiento de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales.

Los Subinspectores Laborales pertenecientes a la Escala de Seguridad y Salud Laboral tienen competencias en materia de prevención de riesgos laborales, en concreto respecto a la vigilancia del cumplimiento de la normativa en aspectos que afecten directamente a condiciones materiales de trabajo, de la normativa jurídico-técnica con incidencia en materia de prevención de riesgos laborales, la ejecución de programas de actuación preventiva de la ITSS derivados del análisis de la siniestralidad laboral y, derivado de actuaciones inspectoras, la realización de funciones de asesoramiento e información a empresarios y trabajadores/ras.

Las Comunidades Autónomas pueden habilitar a funcionarios públicos, técnicos en prevención de riesgos laborales como colaboradores de la Inspección en materia de prevención de riesgos laborales.

• ¿Quién puede solicitar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

La acción de denuncia del incumplimiento de la legislación social es pública. Podrá presentar denuncia toda persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir infracciones en materia laboral, seguridad y salud laboral, Seguridad Social, empleo, etc. Es decir, pueden presentar denuncia no solo quienes estuvieran directamente afectados por las supuestas infracciones. Igualmente, empresarios y trabajadores y sus representantes pueden solicitar al inspector información técnica con ocasión de la actuación inspectora.

• ¿Dónde y cómo se solicita la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

La solicitud de actuación de la Inspección de Trabajo se puede realizar, mediante la presentación de una denuncia, a través de las siguientes vías:

- Presentación presencial: Personándose en los registros de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, Áreas o Dependencias Provinciales de Trabajo y Economía Social, y unidades correspondientes de las Comunidades Autónomas, así como de las administraciones locales, siempre que exista el correspondiente convenio.
- Presentación telemática: A través de la Sede Electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en la siguiente dirección: https://expinterweb.mites.gob.es/ley11/inicio/showTramites.action?procedimientoSel=12&proc=3.
- Presentación por vía postal: Dirigidas a la oficina correspondiente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La denuncia, en todo caso, debe contener, además de los datos de identificación del denunciante y su firma, los hechos presuntamente constitutivos de infracción, fecha y lugar en que se produjo la infracción, identificación de los presuntamente responsables y demás circunstancias relevantes. Las denuncias presentadas tienen carácter confidencial.

En las Inspecciones provinciales puede obtenerse un modelo normalizado de denuncia.

Este modelo también se encuentra disponible en la página de Internet: https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Formularios/Escrito_Denuncia_IP-107.pdf.

Hay que destacar que el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha puesto a disposi-

ción de todos los ciudadanos, un «Buzón de lucha contra el Fraude Laboral» en la dirección http://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COLABORA_CON_ITSS.html donde podrá facilitarse información a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre irregularidades en el ámbito del fraude laboral. Esta comunicación, al distinguirse de la acción de denuncia, no requiere la identificación del comunicante, si bien no se recibirá contestación sobre las actuaciones a que haya podido dar lugar.

En resumen:

<table>
<tr><th colspan="3">QUIERO DENUNCIAR: ¿QUÉ OPCIONES TENGO?</th></tr>
<tr><th colspan="2">DENUNCIA FORMAL</th><th>BUZÓN DEL FRAUDE</th></tr>
<tr><td colspan="2">– Requiere identificación.
– Obliga a la ITSS a actuar.</td><td>– No requiere identificación.
– No obliga a actuar. La ITSS valorará la conveniencia de actuar.</td></tr>
<tr><td>Si es trabajador, será informado del resultado de la investigación</td><td>Si no es un trabajador afectado, no será informado del resultado.</td><td>No recibirá contestación.</td></tr>
</table>

• ¿Cómo se realizan las inspecciones?

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se desarrollará mediante visita de inspección a los centros o lugares de trabajo, sin necesidad de aviso previo, pudiendo realizarse dichas visitas por un único funcionario o conjuntamente por varios, y podrá extenderse durante el tiempo necesario.

La inspección también puede realizarse mediante requerimiento de comparecencia ante el funcionario actuante de quien resulte obligado (empresarios, trabajadores o beneficiarios de las prestaciones sociales) aportando la documentación que se señale en cada caso, o para efectuar las aclaraciones pertinentes en las oficinas de la Inspección u otra oficina pública.

Igualmente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá actuar mediante comprobación de datos y antecedentes que obren en las Administraciones Públicas. Podrán valorarse también los datos o antecedentes que le suministren otras Administraciones Públicas de la Unión Europea.

Por último, la Inspección puede actuar mediante expediente administrativo, cuando de su contenido se dedujeran los elementos suficientes de comprobación y de convicción para iniciar y concluir la actividad inspectora.

Cuando iniciada la visita de inspección no fuese posible su prosecución y finalización por no aportar el sujeto a inspección los antecedentes o documentos solicitados, la actuación proseguirá en virtud de requerimiento para su aportación en la oficina pública correspondiente.

Las actuaciones comprobatorias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a un mismo sujeto no podrán dilatarse por un tiempo superior a nueve meses, salvo dilaciones imputables al sujeto inspeccionado o a las personas dependientes del mismo.

No obstante, podrá ampliarse dicho plazo por otro periodo que no excederá de nueve meses, cuando concurran las siguientes circunstancias:

— Cuando las actividades de inspección revistan especial dificultad y complejidad.
— Cuando en el transcurso de las mismas se descubra que el sujeto inspeccionado ha obstruido u ocultado al órgano inspector alguna de sus actividades, o de las personas que las desempeñen.
— Cuando la actuación inspectora requiera de cooperación administrativa internacional.

Una vez iniciadas las actuaciones comprobatorias no podrán interrumpirse por tiempo superior a cinco meses, salvo que la interrupción sea causada por el sujeto inspeccionado o personas de él dependientes, o cuando se constate la imposibilidad de proseguir la actuación inspectora por la pendencia de un pronunciamiento judicial que pueda condicionar el resultado de la misma. En el cómputo de dichos plazos no se considerará incluido el tiempo transcurrido durante el plazo concedido al sujeto obligado en el supuesto de formularse requerimiento de subsanación de incumplimientos previos por parte del órgano inspector.

Los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad extenderán diligencia por escrito de cada actuación que realicen con ocasión de las visitas a los centros de trabajo o de las comprobaciones efectuadas mediante comparecencia del sujeto inspeccionado en dependencias públicas. Cada ejemplar de diligencia entregado o remitido a la empresa deberá ser conservado a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante un plazo de 5 años, a contar desde la fecha de expedición de cada uno de ellos.

• ¿Cuáles son los centros y lugares de trabajo que pueden ser inspeccionados?

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es responsable de la vigilancia y control del cumplimiento de normas de orden social en todos los sectores de actividad económica (industria, construcción, servicios y agricultura), exceptuándose solamente algunos establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté legalmente atribuida a otros órganos de las Administraciones Públicas. Así, la actuación de la Inspección se ejerce en:

- Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares de trabajo en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando estén directamente regidos o gestionados por las Administraciones Públicas o por entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualesquiera de ellas, con sujeción, en este último caso, a lo previsto en la normativa que regula dicha actuación en las Administraciones Públicas. La actuación de la Inspección de Trabajo se podrá ejercer también en locales, viviendas, u otros lugares habilitados, aun cuando no se encuentren en las empresas, centros y lugares de trabajo en que se ejecute la prestación laboral, en los que residan, se alojen o puedan permanecer los trabajadores por razón de su trabajo durante los períodos de descanso, y hayan sido puestos a disposición de los mismos por el empresario, en cumplimiento de una obligación prevista en una norma legal, convenio colectivo o contrato de trabajo.
- Los vehículos y los medios de transporte en general, en los que se preste trabajo, incluidos los trenes, los aviones y aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra para el servicio de aquellos.
  Los buques de pabellón español de la marina mercante y los buques de pabellón español de pesca, que se hallen en puertos del territorio español o en aguas en las que España ejerza soberanía, derechos soberanos o jurisdicción, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias para el servicio de estos que se hallen en tierra y en territorio español.
- Los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala y destino, en lo relativo a los viajes de emigración e inmigración interior.
- Las entidades y empresas colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social.
- Las entidades públicas o privadas que colaboren con las distintas Administraciones Públicas en materia de protección y promoción social.
- Las sociedades cooperativas en relación a su constitución y funcionamiento y al cumplimiento de las normas del orden social en relación a sus socios trabajadores o socios de trabajo, y a las sociedades laborales en cuanto a su calificación como tales, sin perjuicio de lo que establezca la legislación aplicable a la materia.

• ¿Cuáles son las facultades de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo en el ejercicio de sus funciones?

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores Laborales, en el ejercicio de sus funciones, están autorizados para:

— Entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial. Al efectuar una visita de inspección, deberán comunicar su presencia al empresario o a su representante o persona inspeccionada, a menos que consideren que dicha comunicación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.
— Hacerse acompañar en las visitas de inspección por la empresa o su representante, las personas trabajadoras, sus representantes y por las personas peritas y técnicas de la empresa o de sus entidades asesoras que estimen necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora, así como por personas peritas o expertas pertenecientes a la Administración Pública española, de otros Estados Miembros de la Unión Europea y Estado signatarios del Acuerdo del Espacio Económico Europeo, de la Autoridad Laboral Europea u otras personas habilitadas oficialmente.
— Requerir información, solo o ante testigos, al empresario o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado.
— Exigir la comparecencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores, de los perceptores o solicitantes de prestaciones sociales y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el Inspector o Subinspector actuante.
— Examinar en el centro de trabajo todo tipo de documentación con trascendencia en la verificación del cumplimiento de la legislación del orden social. El Inspector o Subinspector actuante podrán requerir la presentación de dicha documentación en las oficinas públicas correspondientes.
— Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al empresario o a su representante, así como obtener copias y extractos de los documentos que se indican en el punto anterior.
— Adoptar, en cualquier momento del desarrollo de sus actuaciones, las medidas cautelares que estimen oportunas y sean proporcionadas a su fin, para impedir la destrucción, desaparición o alteración de la documentación mencionada en el apartado anterior, siempre que no cause perjuicio de difícil o imposible reparación a los sujetos responsables o implique violación de derechos.
— Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.

Para el desarrollo de las funciones inspectoras, los Inspectores y Subinspectores podrán solicitar la colaboración de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes.

• ¿Qué medidas puede adoptar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

Si como resultado de las comprobaciones realizadas se constatasen incumplimientos de la normativa en el orden social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá adoptar las siguientes medidas:

— Advertir y requerir al sujeto responsable, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores o a sus representantes.

— Requerir al sujeto responsable para que, en el plazo que se le señale, adopte las medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden social o subsane las deficiencias observadas en materia de prevención de riesgos laborales, incluso con su justificación ante el funcionario actuante.
— Informar o proponer la sustitución de sanciones principales o accesorias, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, así como en la Ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España.
— Requerir a las Administraciones Públicas por incumplimiento de disposiciones relativas a la salud o seguridad del personal civil a su servicio.
— Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción.
— Efectuar requerimientos de pago por deudas a la Seguridad Social, así como iniciar expedientes liquidatorios por débitos a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta o bonificaciones indebidas, mediante la práctica de actas de liquidación.
— Promover procedimientos de oficio para la inscripción de empresas, afiliación y altas y bajas de trabajadores, así como para el encuadramiento de empresas y trabajadores en el régimen de la Seguridad Social adecuado, sin perjuicio del inicio del expediente liquidatorio a que se refiere el apartado anterior, si procediese.
— Instar del correspondiente organismo la suspensión o cese en la percepción de prestaciones sociales, si se constatase su obtención o disfrute en incumplimiento de la normativa que las regula.
— Instar del órgano administrativo competente la declaración del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional causados por falta de medidas de seguridad y salud laboral.
— Proponer recargos o reducciones en las primas de aseguramiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en relación a empresas por su comportamiento en la prevención de riesgos y salud laborales, con sujeción a la normativa aplicable.
— Iniciar el procedimiento para la correcta aplicación o para la devolución de cantidades indebidamente aplicadas en los casos de colaboración en la gestión de la Seguridad Social.
— Ordenar la paralización inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.
— Comunicar al organismo competente los incumplimientos que compruebe en la aplicación y destino de ayudas y subvenciones para el fomento del empleo, formación en el trabajo y promoción social, e iniciar el correspondiente expediente de devolución de ayudas y subvenciones cuando proceda.
— Proponer a su superior jerárquico la formulación de comunicaciones y demandas de oficio ante la Jurisdicción de lo Social.
— En los supuestos en que la actuación inspectora afecte a empresas establecidas en otros Estados Miembros de la Unión Europea y los hechos comprobados sean sancionables por el Estado miembro de origen de la empresa, estos hechos podrán ponerse en conocimiento de la autoridad competente del Estado Miembro de origen para que inicie el procedimiento sancionador.
— Informar al órgano competente de los resultados de la investigación para la identificación de los distintos sujetos responsables por los incumplimientos de las normas, incluyendo los supuestos de responsabilidad solidaria o subsidiaria, así como para el señalamiento de bienes para la efectividad de la vía ejecutiva.
— Informar a los Servicios Públicos de Empleo a efectos del reconocimiento de acciones de orientación, capacitación y formación en el trabajo para los trabajadores en situación de trabajo no declarado, empleo irregular u otros incumplimientos detectados por la actividad inspectora, de acuerdo con la legislación aplicable.
— Cuantas otras medidas se deriven de la legislación en vigor.

- **¿Qué otras funciones desempeña la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?**

Además de la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en el orden social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrolla las siguientes funciones:

— Funciones de asistencia técnica:
  - Facilitar información y asistencia técnica a empresas, con ocasión del ejercicio de la función inspectora.
  - Proporcionar información y asistencia técnica a los trabajadores y a sus representantes; comunicarles los resultados y consecuencias de las actuaciones inspectoras, cuando medie denuncia por parte de los mismos, e indicarles las vías administrativas y judiciales para la satisfacción de sus derechos, cuando estos hayan sido afectados por incumplimientos empresariales comprobados en las actuaciones inspectoras.
  - Prestar asistencia técnica a entidades y organismos de la Seguridad Social, y a las autoridades competentes de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas cuando les sea solicitada.
  - Informar, asistir y colaborar con otros órganos de las Administraciones públicas respecto a la aplicación de normas de orden social, o a la vigilancia y control de ayudas y subvenciones públicas.
  - Emitir los informes que les sean solicitados por los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias inspectoras cuando así lo establezca una norma legal.

— Funciones de conciliación, mediación y arbitraje (ver apartado 25.4).

— Funciones de acreditación de situaciones de violencia sexual mediante informe en aquellos casos de actuación inspectora.

— Funciones de vigilancia del cumplimiento de la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

21.2. Plan estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023

El Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021 aprobó el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023, destinado a reforzar la eficacia, las capacidades y la organización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Para el periodo 2021-2023 el Plan Estratégico fija un total de cuarenta Objetivos, entre los que se encuentran el Objetivo de Desarrollo Sostenible relativo al «Trabajo Decente y crecimiento económico» reforzando el papel de la Inspección como garantía institucional de los derechos sociales y laborales en el ámbito del trabajo, el Objetivo de «Igualdad de Género» en cuanto a evitar y perseguir discriminaciones por causa de género en el ámbito laboral, el Objetivo de «Salud y Bienestar» dadas las competencias en materia de salud laboral y prevención de riesgos en el trabajo y el objetivo de «Fin de la Pobreza» tanto por la función de sostenimiento del sistema público de Seguridad Social, como por la actividad de la Inspección respecto a vulneraciones de derechos básicos el trabajo que generan precariedad o pobreza.

21.3. Régimen sancionador en el orden social

(Ley 14/1994) • (R. D. 928/1998) • (Ley 45/1999) • (L. O. 4/2000) • (R. D. LG. 5/2000) • (Ley 32/2006) • (L. O. 3/2007) • (R. D. 597/2007) • (Ley 44/2007) • (R. D. 557/2011) • (R. D. 708/2015) • (Ley 30/2015) • (O. ESS/1452/2016) • (R. D. L. 9/2017)

• (Ley 6/2017, Disp. Final 9.ª) • (Resol. 3-I-2018) • (R. D. 1078/2017) • (R. D. L. 28/2018)
• (R. D. L. 6/2019) • (R. D. L. 8/2019) • (R. D. L. 15/2020) • (R. D. L. 7/2021)
• (L. O. 8/2021) • (Ley 10/2021) • (R. D. 688/2021) • (R. D. L. 32/2021, art. Tercero. Seis)
• (R. D. L. 3/2022, art. 4) • (R. D. L. 5/2023, disp. Final 1) • (R.D. 608/2023, disp. final 2)
• (R. D 1011/2023 art. 1.1., 1.2. y 1.3.)

• ¿Qué se entiende por infracciones en el orden social?

Son infracciones administrativas en el orden social las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables (personas físicas o jurídicas y comunidades de bienes) tipificadas y sancionadas como tales en la normativa del orden social. Las infracciones se califican como leves, graves o muy graves en función de los derechos y deberes afectados en cada caso.

• ¿Qué tipo de infracciones existen?

En función de la normativa de orden social infringida, se distinguen los siguientes tipos de infracciones administrativas:

— **Infracciones laborales:**
Se incluyen aquí las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación en el trabajo, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral. También se incluyen en este apartado las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, las acciones u omisiones de los empresarios, de las entidades que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las auditoras y las formativas en dicha materia y ajenas a las empresas, así como las de los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia, que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad, las infracciones en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria y las derivadas de incumplimiento de las obligaciones relativas a las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación transnacional.

— **Infracciones en materia de Seguridad Social:**
Referentes a las acciones y omisiones de los sujetos responsables contrarias a la normativa legal y reglamentaria que regula el sistema de la Seguridad Social.

— **Infracciones en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros.**

— **Infracciones en materia de sociedades cooperativas.**

— **Infracciones por obstrucción a la labor inspectora:**
Comprende, entre otras, las conductas que perturban, retrasan o impiden el ejercicio de las funciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa del orden social que tienen encomendadas los Inspectores y Subinspectores.

• ¿Quiénes son los sujetos responsables de la infracción?

Son aquellos que incurren en la conducta, acción u omisión, tipificada como infracción en la normativa del orden social. En particular, y según el tipo de materia, los responsables son los siguientes:

— En la relación laboral: el empresario.

— En materia de Seguridad Social: los empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados, perceptores y solicitantes de prestaciones, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional, los solicitantes y beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas de Formación en el trabajo, las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, y demás entidades colaboradoras en la gestión.
— En materia de colocación, fomento de empleo y formación en el trabajo: los empresarios y los trabajadores, los solicitantes de ayudas y subvenciones públicas y, en general, las personas físicas o jurídicas.
— En materia de trabajo de extranjeros: los empresarios y los trabajadores por cuenta propia.
— En materia de movimientos migratorios: los transportistas, agentes, consignatarios, representantes, trabajadores y otros que intervengan.
— Las cooperativas respecto a sus socios trabajadores y socios de trabajo.
— Las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias respecto a sus obligaciones.
— En materia de prevención de riesgos laborales: los empresarios titulares del centro de trabajo, los promotores, propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa aplicable.
— Las entidades que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, que incumplan las normas sobre dicha materia.
— Las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo y empresas de dimensión comunitaria situadas en territorio español que incumplan las obligaciones de información y consulta a los trabajadores, según su normativa específica.
— Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la normativa legal que regula el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, respecto de las obligaciones establecidas en dicha normativa.
— Las sociedades europeas y sociedades cooperativas europeas con domicilio social en España, respecto de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, en los términos establecidos en su legislación específica.
— Las empresas de inserción que incumplan las obligaciones que se tipifican en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.
— Las fundaciones y asociaciones de utilidad pública beneficiarias de donaciones y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción y de creación de empleo de personas con discapacidad, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

• ¿Cuándo prescriben las infracciones?

Con carácter general, las infracciones en el orden social prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción, salvo en los casos siguientes:

— En materia de Seguridad Social, las infracciones prescribirán a los cuatro años.
— En materia de prevención de riesgos laborales, las infracciones leves prescribirán al año; las graves, a los tres años, y las muy graves, a los cinco años.
— En materia de sociedades cooperativas, las leves, a los tres meses; las graves, a los seis meses, y las muy graves, al año (salvo lo previsto en las leyes autonómicas aprobadas al respecto).
— En materia de trabajo de extranjeros, las leves, a los seis meses; las graves, a los dos años, y las muy graves, a los tres años.

• ¿Cuáles son las sanciones que pueden imponerse?

Al igual que las infracciones, las sanciones administrativas que pueden imponerse a los distintos sujetos responsables por incumplimientos de la normativa de orden social se encuentran tipificadas.

Las sanciones son impuestas por las autoridades laborales competentes a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, previa instrucción del oportuno expediente y conforme a un procedimiento administrativo especial que se inicia con la extensión de acta de infracción.

Las sanciones pueden ser de varios tipos:

— Multa pecuniaria (ver más adelante apartado referente a sus cuantías).
— Pérdida automática de ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de programas de empleo o formación en el trabajo y exclusión del acceso a las mismas durante un periodo máximo de dos años (o cinco años en caso de infracciones muy graves).
— Devolución de las cantidades indebidamente percibidas o no aplicadas correctamente como subvenciones o ayudas de fomento del empleo o formación en el trabajo.
— Pérdida temporal de la pensión o prestación, o la extinción de la prestación o subsidio por desempleo o por incapacidad temporal, en el caso de trabajadores, solicitantes o beneficiarios de pensiones o prestaciones de la Seguridad Social, en función de la gravedad de la infracción cometida. Además, podrán ser excluidos del derecho a percibir cualquier prestación económica y ayuda de fomento de empleo durante un año, así como participar en acciones de formación en el trabajo durante el mismo periodo, en caso de infracciones muy graves.
— Por otro lado, los trabajadores que incurran en infracciones en materia de empleo, formación profesional, ayudas para fomento de empleo y prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial perderán los derechos que como demandantes de empleo tuvieran reconocidos, quedando sin efecto su inscripción como desempleados.
— Además de las sanciones señaladas, existen otras específicas respecto de determinados sujetos responsables como las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, Empresas que colaboran voluntariamente en la gestión, las Empresas de Trabajo Temporal y las empresas usuarias.
— En materia de trabajo de extranjeros, cuando el infractor sea extranjero, podrá aplicarse, en lugar de la sanción de multa, la expulsión del territorio español.

• ¿Cuáles son las cuantías de las multas y la autoridad competente para imponerlas?

La cuantía de las sanciones consistentes en multa pecuniaria depende de la materia en la que se ha producido la infracción, de la gravedad de esta y de la presencia de determinadas circunstancias que permiten graduar la sanción en sus tramos mínimo, medio o máximo.

Entre los criterios previstos legalmente para graduar las sanciones figuran, entre otros, la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada.

En algunas materias, como en prevención de riesgos laborales, se establecen criterios específicos de graduación de las sanciones.

Las multas pueden incrementarse sustancialmente en aquellos casos en los que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aprecia la existencia de reincidencia.

Según la normativa del orden social infringida y la gravedad de la infracción, las cuantías de las sanciones son las siguientes:

— Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, Seguridad Social, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materia de

empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, así como las infracciones por obstrucción a la actuación inspectora se sancionarán:

- Las leves, en su grado mínimo, con multa de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros.
- Las graves, con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros; en su grado medio, de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo, de 3.751 a 7.500 euros.
- Las muy graves, con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio, de 30.000 a 120.005 euros; y en su grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros.

— Las infracciones graves señaladas en los artículos 7.2, 7.14, 18.2.c), 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1.b), 19 ter.2.b) y 19 ter.2.e) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, se sancionarán con la multa siguiente:

- En su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros; en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.

— La infracción grave del artículo 22.3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por no ingresar en la forma y plazo las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social, o no ingresar en la cuantía debida, siempre que la falta de ingreso no obedezca a una declaración concursal, a un supuesto de fuerza mayor, ni se haya solicitado aplazamiento para el pago de cuotas con carácter previo a la actuación inspectora, salvo que haya recaído resolución denegatoria, se sancionará:

- En su grado mínimo, con multa del 50 al 65 por ciento del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos e intereses y costas; en su grado medio, con multa de 65,01 al 80 por ciento; en su grado máximo, con multa de 80,01 al 100 por ciento.

— La infracción muy grave del artículo 23.1.b) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por no ingresar en la forma y plazos reglamentarios las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social, así como actuar fraudulentamente al objeto de eludir la responsabilidad solidaria, subsidiaria o mortis causa en el cumplimiento de la obligación de cotizar o en el pago de los demás recursos de la Seguridad Social se sancionarán con la multa siguiente:

- En su grado mínimo, con multa del 100,01 al 115 por ciento del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 115,01 al 130 por ciento; en su grado máximo, con multa del 130,01 al 150 por ciento.

— La infracción muy grave del artículo 23.1.k) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, (retener indebidamente, no ingresándola dentro de plazo, la parte de cuota de Seguridad Social descontada a sus trabajadores o efectuar descuentos superiores a los legalmente establecidos, no ingresándolos en el plazo reglamentario) se sancionará con la multa siguiente:

- En su grado mínimo, con multa del 100,01 al 115 por ciento del importe de las cuotas de Seguridad Social no ingresadas y descontadas a los trabajadores o del exceso del descuento previsto legalmente, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 115,01 al 130 por ciento; en su grado máximo, con multa del 130,01 al 150 por ciento.

— La infracción grave de los artículos 22.2, (no solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, o solicitar la misma, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo establecido), 22.7 a) (no solicitar los trabajadores por cuenta propia su afiliación y hasta tres altas dentro de cada año natural, en el correspondiente régimen especial de la Seguridad Social, o solicitar las mismas fuera del plazo establecido, como consecuencia de actuación inspectora) y 22.16 (comunicar la baja en un régimen de la Seguridad Social de

trabajadores por cuenta ajena pese a que continúen la misma actividad laboral o mantengan idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia), del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, se sancionará con la multa siguiente:

- En su grado mínimo, de 3.750 a 7.500 euros: en su grado medio, de 7.501 a 9.600 euros; en su grado máximo, de 9.601 a 12.000 euros.

A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

— La infracción muy grave del artículo 23.1.a) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, (dar ocupación como trabajadores a beneficiarios o solicitantes de pensiones u otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena, cuando no se les haya dado de alta en la Seguridad Social con carácter previo al inicio de su actividad) se sancionará con la multa siguiente:

- En su grado mínimo, de 12.001 a 30.000 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros; en su grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros.

No obstante, cuando con ocasión de una misma actuación de inspección se detecten varias infracciones de las contempladas en los puntos anteriores, la sanción que en su caso se proponga para cada una de ellas, graduada conforme a los criterios contenidos en el artículo 39.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), que procedan, se incrementará en:

- Un 20% en cada infracción cuando se trate de dos trabajadores, beneficiarios o solicitantes.
- Un 30% en cada infracción cuando se trate de tres trabajadores, beneficiarios o solicitantes.
- Un 40% en cada infracción cuando se trate de cuatro trabajadores, beneficiarios o solicitantes.
- Un 50% en cada infracción cuando se trate de cinco o más trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

En ningún caso, la cuantía correspondiente a la infracción prevista en el artículo 22.2 podrá exceder de 12.000 euros, ni la prevista en el artículo 23.1.a) podrá exceder de 225.018 euros para cada una de las infracciones.

— En caso de infracción por obstrucción a la labor inspectora en la comprobación de la situación de alta de los trabajadores y el incumplimiento del empresario pudiera dar lugar a la comisión de las infracciones tipificadas en los artículos 22.2 y 23.1.a), las infracciones por obstrucción se sancionarán:

- Las calificadas como graves: en su grado mínimo, con multa de 3.750 a 7.500 euros; en su grado medio, de 7.501 a 9.600 euros y, en su grado máximo de 9.601 a 12.000 euros.
- Las calificadas como muy graves: en su grado mínimo, con una multa de 12.001 a 30.000 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros y, en su grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros.

— Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

- Las leves, en su grado mínimo, con multa de 45 a 485 euros; en su grado medio, de 486 a 975 euros; y en su grado máximo, de 976 a 2.450 euros.
- Las graves, con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros.
- Las muy graves, con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros.

— Las infracciones en materia de Cooperativas se sancionarán:

- Las leves, con multa de 450 a 905 euros.

- Las graves, con multa de 906 a 4.545 euros.
- Las muy graves, con multa de 4.546 a 45.504 euros, o con la descalificación.

La cuantía de la multa propuesta por la Inspección de Trabajo en el acta de infracción determina cuál es la autoridad laboral competente para imponer la sanción.

Conforme a la Disposición Transitoria 2.ª de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, hasta tanto no entren en vigor las disposiciones reglamentarias que se aprueben en desarrollo del artículo 48.1 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, continuará siendo de aplicación la regulación en materia de atribución de competencias sancionadoras existentes con anterioridad a la entrada en vigor de la citada ley 23/2015.

En el ámbito de la Administración General del Estado, y respecto de las infracciones en el orden social, corresponde a la autoridad competente a nivel provincial la resolución de las propuestas de sanción de hasta 31.000 euros; al Director General competente, hasta 62.500 euros; a la Ministra de Trabajo y Economía Social, hasta 125.000 euros, y al Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Economía Social, a partir de 125.001 euros.

En materia de prevención de riesgos laborales serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la autoridad competente a nivel provincial, hasta 40.985 euros; por el Director General competente, hasta 123.000 euros; por la Ministra de Trabajo y Economía Social, hasta 409.900 euros, y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Economía Social, hasta 819.780 euros.

Las infracciones en materia de cooperativas serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por el órgano directivo del que dependa el Registro de Sociedades Cooperativas, hasta 7.600 euros, y por la Ministra de Trabajo y Economía Social, hasta 37.920 euros y la descalificación.

La imposición de las sanciones por infracciones leves y graves a los trabajadores en materia de empleo, formación profesional y ayudas para el fomento del empleo, corresponde al servicio público de empleo competente, y la de las muy graves a la autoridad competente, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La imposición de sanciones por infracciones en materia de Seguridad Social a los trabajadores corresponde, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la entidad gestora o servicio común de la Seguridad Social competente, salvo que la sanción afecte a las prestaciones por desempleo, en cuyo caso la competencia correspondería a la entidad gestora de estas.

En el ejercicio de la potestad sancionadora respecto de las infracciones de orden social, cuando corresponda a la Administración de las Comunidades Autónomas con competencia en dicha materia, se ejercerá por los órganos y con los límites de distribución que determine cada Comunidad Autónoma.

• Procedimiento sancionador

La imposición de las sanciones por infracciones a la normativa de orden social le corresponde a la autoridad laboral competente. La autoridad laboral puede ser un órgano con potestad sancionadora en esta materia de la Administración General del Estado o bien de la Administración de la Comunidad Autónoma. Tales sanciones son impuestas a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, previa instrucción del oportuno expediente y conforme a un procedimiento administrativo especial.

El procedimiento sancionador se inicia con la extensión de acta de infracción por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que es notificada a su titular o titulares.

En las actas de infracción se identifica el sujeto o sujetos responsables, se señalan los hechos y circunstancias comprobadas por el funcionario y que motivan el acta, el tipo y la calificación como leve, grave o muy grave de la infracción que tales hechos suponen, los criterios de graduación y la cuantía de la sanción propuesta. En su caso, se indican las sanciones accesorias propuestas y los

responsables solidarios o subsidiarios de la infracción de acuerdo a la normativa de aplicación.

Cuando el acta de infracción en materia de prevención de riesgos laborales se extienda a la vista del informe emitido como consecuencia de las actuaciones practicadas previamente por funcionarios técnicos habilitados por las Administraciones públicas, se hará expresa mención de tal circunstancia en el acta, y se indicará que se actúa por expediente administrativo.

Las actas de infracción han de identificar el órgano competente para resolver el expediente, así como el órgano competente para realizar los actos de instrucción y ordenación del expediente sancionador, ante la cual los interesados podrán presentar alegaciones. El plazo para presentar alegaciones es de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la notificación del acta.

Transcurrido el plazo de alegaciones, el órgano competente dictará la resolución correspondiente. Esta resolución podrá confirmar el acta de infracción, modificarla o dejarla sin efecto.

Las resoluciones recaídas son notificadas a los interesados, advirtiéndoles de los recursos que corresponden contra ellas, órgano administrativo o judicial ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos.

En el supuesto de que la resolución imponga sanciones pecuniarias, la resolución señalará el plazo, lugar y forma de efectuar el ingreso en período voluntario, así como las advertencias correspondientes respecto de su cobro por vía ejecutiva si no se procede al pago en período voluntario y no se interpone, en su caso, el correspondiente recurso.

• Procedimiento liquidatorio

Dentro de las funciones atribuidas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se encuentra el control del cumplimiento de la normativa en materia de cotización a la Seguridad Social y respecto de los demás conceptos de recaudación conjunta. Cuando la Inspección constata la existencia de deudas podrá, según los casos, proceder de la siguiente manera:

— Requerir al sujeto responsable el ingreso de su pago, absteniéndose en tal caso de iniciar expediente sancionador y liquidatorio. Este requerimiento puede formularse indicándose en todo caso los elementos esenciales de determinación de la deuda, plazo para su ingreso y la obligación de justificar documentalmente ante la Inspección la efectividad de tal ingreso.
  El ingreso de la deuda por cuotas contenidas en el requerimiento será hecho efectivo en el plazo que se determine, el cual no será inferior a un mes ni superior a cuatro meses.
  En caso de incumplimiento del requerimiento se procederá a extender acta de liquidación y de infracción por impago de cuotas.
— Iniciar el procedimiento liquidatorio, mediante la extensión de Acta de Liquidación de Cuotas. Las Actas de Liquidación son extendidas cuando las deudas son originadas por:
  - Falta de afiliación o alta de los trabajadores en cualquiera de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social.
  - Diferencias entre lo que debió ingresarse y lo efectivamente ingresado.
  - Por derivación de responsabilidad del sujeto obligado al pago en los supuestos previstos en la Ley.
  - Aplicación indebida de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, previstas reglamentariamente para la financiación de las acciones formativas del subsistema de formación en el trabajo.
— Comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social la deuda constatada mediante la extensión de propuesta de liquidación, a efecto de que por dicho organismo se efectúen las correspondientes reclamaciones de cuotas al sujeto deudor.

Las deudas por cuotas a la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta prescriben a los cuatro años, contándose a partir del día siguiente al del mes en el que debieron ingresarse tales cuotas.

• Actas de liquidación

Las actas de liquidación extendidas, una vez notificadas a los interesados, tendrán el carácter de liquidaciones provisionales que se elevarán a definitivas tras el trámite de audiencia al interesado por la Dirección General o la respectiva Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Contra dichos actos liquidatorios definitivos cabrá recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico del que los dictó.

De las actas de liquidación se dará traslado a los trabajadores, pudiendo los que resulten afectados interponer reclamación respecto del período de tiempo o la base de cotización que la liquidación se contrae.

El ingreso de la deuda puede ser hecho efectivo hasta el último día del mes siguiente al de la notificación del acta de liquidación, una vez dictado el acto administrativo definitivo de liquidación, iniciándose en otro caso el procedimiento de deducción o el procedimiento de apremio en los términos establecidos en la Ley.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social practicará simultáneamente las actas de infracción y actas de liquidación que se refieran a los mismos hechos. Si el sujeto infractor diese su conformidad a la liquidación practicada y efectuase su ingreso en plazo, el importe de la sanción propuesta en el acta de infracción se reducirá automáticamente al 50 por 100 de su cuantía. Esta reducción automática solo podrá aplicarse en el supuesto de que la cuantía de la liquidación supere la de la sanción propuesta inicialmente.

• Tablón Edictal Único

Como medio oficial de publicación de las notificaciones de los actos administrativos dictados en el ámbito de la Inspección de Trabajo se dispone del Tablón Edictal Único, a través del **«Boletín Oficial del Estado»,** contemplado en el artículo 44 de la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por dicho medio podrá procederse a la publicación de los actos administrativos dictados en el ámbito de la Inspección de Trabajo en los siguientes supuestos:

— Cuando el interesado en el procedimiento sea desconocido.
— Cuando se ignore el lugar de notificación o el medio por el que ha de practicarse o
— Cuando intentada la notificación esta no haya podido practicarse.

22. La prevención de riesgos laborales

Se entiende por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo con objeto de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. En la línea adoptada por la Organización Mundial de la Salud, se considerará «salud» como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

En nuestro país, son muchos los agentes implicados en el logro del objetivo último de la prevención de riesgos laborales. Así, podrían destacarse los siguientes: empresarios; trabajadores; Administraciones públicas; organizaciones sindicales y empresariales; fabricantes, importadores y suministradores de productos.

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

22.1. Obligaciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales

(D. 26-VII-1957) • (Ley 31/1995) • (R. D. 39/1997) • (R. D. 413/1997) • (R. D. 485/1997) • (R. D. 486/1997) • (R. D. 487/1997) • (R. D. 488/1997) • (R. D. 664/1997) • (R. D. 665/1997) • (R. D. 773/1997) • (R. D. 1215/1997) • (R. D. 1216/1997) • (R.D. 1389/1997) • (R. D. 1932/1998) • (R.D. 2487/1998) • (R. D. 216/1999) • (R. D. 258/1999) • (R. D. LG. 5/2000) • (R. D. 374/2001) • (R. D. 614/2001) • (O. TAS/2926/2002) • (R. D. 707/2002) • (R. D. 681/2003) • (R. D. 1196/2003) • (Ley 21/2003) • (R. D. 171/2004) • (R. D. 1940/2004) • (R. D. 179/2005) • (R. D. 1311/2005) • (R. D. 2/2006) • (R. D. 286/2006) • (R. D. 396/2006) • (Ley 32/2006) • (R. D. 1299/2006) • (Orden INT/724/2006) • (R. D. 597/2007) • (Ley 20/2007) • (R. D. 1109/2007) • (O. TAS/2947/2007) • (R. D. 1755/2007) • (Orden DEF/3573/2008) • (Orden ITC/1316/2008) • (R. D. 67/2010) • (R. D. 486/2010) • (O. TIN/2504/2010) • (R. D. 640/2011) • (R. D. 843/2011) • (R. D. 219/2013) • (O. ESS/1451/2013) • (Ley. 23/2015) • (R. D. 840/2015) • (R. D. LG. 2/2015) • (O. ESS/2259/2015) • (Rglto. (UE) 2016/425) • (R. D. 299/2016) • (R. D. 130/2017) • (R. D. 231/2017) • (Ley 6/2017, Disp. Final 8.ª) • (R. D. 787/2020) • (R. D. 427/2021) • (Ley 10/2021) • O. TES/1287/2021) • (O. PCM/1336/2021) • (R. D. 1076/2021) • (R. D. 395/2022) • (Orden INT/591/2022) • (R. D. L. 16/2022) • (O. PCM/956/2022) • (Ley 3/2023, disp. final 1.5) • (O. PCM/285/2023) • (O.PCM/811/2023) • (O. PJC/133/2024)

El empresario, incluidas las Administraciones públicas, tiene el deber de proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales, garantizando su salud y seguridad en todos los aspectos relacionados con su trabajo, mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias.

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

— Evitar los riesgos.
— Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
— Combatir los riesgos en su origen.
— Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
— Tener en cuenta la evolución de la técnica.
— Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

— Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
— Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
— Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

22.1.1. Plan de prevención de riesgos laborales

El plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión, estableciendo la política de prevención de riesgos laborales.

El plan debe reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

— La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
— La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
— La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
— La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
— La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

22.1.2. Evaluación de los riesgos

• ¿Qué es?

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

• ¿Qué y cómo se debe evaluar?

Se deben evaluar los riesgos presentes en cada puesto de trabajo. Para ello, se tendrán en cuenta, por un lado, las condiciones de trabajo existentes o previs-

tas, y por otro, el trabajador que ocupa el puesto. En particular, la evaluación de riesgos tomará en consideración, entre otros, los siguientes aspectos:

— Las características de los locales.
— Las instalaciones.
— Los equipos de trabajo existentes.
— Los agentes químicos, físicos y biológicos presentes o empleados en el trabajo.
— La propia organización y ordenación del trabajo en la medida en que influyan en la magnitud de los riesgos.

Así mismo, deberá tenerse en cuenta la posibilidad de que el trabajador que ocupe ese puesto de trabajo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, a alguna de dichas condiciones.

En particular, se tendrán en cuenta los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.

En todo caso la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, del Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP) aprobado por Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, del RSP, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural. En los casos previstos en este párrafo, se adoptarán las medidas previstas en el artículo 26 de la LPRL, con el fin de evitar la exposición a los riesgos indicados.

La evaluación debe servir para identificar los elementos peligrosos, los trabajadores expuestos y la magnitud de los riesgos.

El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión, sin necesidad de recurrir a aquellos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

— Normas UNE.
— Guías del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad, así como de Instituciones competentes de las comunidades autónomas.
— Normas internacionales.
— En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia y otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que proporcionen un nivel de confianza equivalente.

Al final del proceso, deberá documentarse la evaluación de los riesgos, incluido cuando el resultado de la evaluación los hiciera necesarios, el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.

• ¿Cuándo se debe efectuar la evaluación de los riesgos?

La evaluación de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurran dichos riesgos y deberá realizarse o revisarse:

— Al inicio de la actividad.
— Cuando se empleen nuevos equipos de trabajo, tecnologías, preparados o sustancias o se modifique el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
— Cuando se cambien las condiciones de trabajo.
— Cuando se incorpore un trabajador especialmente sensible.
— Cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores.
— Cuando se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes.
— Cuando así lo establezca una disposición específica, convenio colectivo o acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

• ¿Quién puede efectuar la evaluación de los riesgos?

La evaluación ha de realizarse por personal técnico competente que forme parte de la organización de recursos para las actividades preventivas (ver apartado 22.2) y que cuente, con la capacidad y aptitud necesaria para desarrollar las funciones, según correspondan, de nivel básico, intermedio o superior definidas en el RSP.

22.1.3. Planificación y ejecución de la actividad preventiva

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o, controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y del número de trabajadores expuestos a los mismos.

• Planificación de la actividad preventiva

La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso:

— Los medios humanos y materiales necesarios.
— La asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
— El plazo de ejecución de las medidas previstas. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.
— Las fases y prioridades para llevar a cabo las actividades preventivas en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos.
— Los procedimientos previstos para el seguimiento y control periódico de las actividades preventivas planificadas.

Serán objeto de planificación, en general, las medidas de prevención y protección a adoptar, y en particular las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

El empresario realizará un seguimiento permanente de la planificación con el fin de asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas, así como de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos.

• Ejecución de la actividad preventiva

Por su parte, la ejecución de las actividades preventivas conllevará la realización de acciones tales como:

- — Establecer procedimientos para que en todas las actividades y decisiones de la empresa, tanto las de carácter técnico -incluida la elección de equipos- como organizativo, se consideren y controlen sus repercusiones sobre la salud y seguridad de los trabajadores.
- — Instruir a todas las personas con responsabilidad jerárquica en la empresa de la obligación de incluir la prevención de riesgos en toda actividad que realicen u ordenen.
- — Determinar qué medidas de seguimiento y control preventivo hay que efectuar.
- — Prever las medidas de vigilancia de la salud de los trabajadores.
- — Planificar las acciones a tomar ante posibles situaciones de emergencia.
- — Diseñar la formación y establecer los procedimientos de información para los trabajadores y sus representantes.
- — Establecer cauces de cooperación y coordinación con otros empresarios con los que se comparta lugares de trabajo o instalaciones, a fin de asegurar el cumplimiento de la legislación; así como con las empresas de trabajo temporal cuando utilice sus servicios de puesta a disposición de trabajadores.
- — Informar, facilitar y vigilar el cumplimiento de sus obligaciones por parte de otros empresarios con los que contrate o subcontrate actividades a realizar en su centro de trabajo.
- — Asegurarse de que la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles que se facilite a otros empresarios para la realización de operaciones contratadas, aunque no se desarrollen en su centro de trabajo, no constituyan una fuente de peligro para los trabajadores que los utilicen.
- — Establecer procedimientos para elaborar y conservar la documentación resultante de las actividades y medidas preventivas.
- — Asegurar una protección suficiente y adaptada a las circunstancias de mujeres en situación de embarazo o parto reciente, jóvenes menores de 18 años, trabajadores temporales o de empresas de trabajo temporal y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I del RSP podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva; este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.

• Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

En este sentido, el empresario deberá realizar la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia teniendo en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.»

22.2.
Organización de recursos para las actividades preventivas

■ (Ley 31/1995) • (R. D. 39/1997) • (R. D. 1932/1998) • (R. D. 179/2005) • (R. D. LG. 5/2000) • (R. D. 2/2006) • (Orden INT/724/2006) • (Orden DEF/3573/2008) • (R. D. 1755/2007) • (R. D. 67/2010) • (O. TIN/2504/2010) • (R. D. 843/2011) • (R. D. L. 16/2022)

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

— Asumiendo personalmente la actividad preventiva.
— Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
— Constituyendo un servicio de prevención propio.
— Constituyendo un servicio de prevención mancomunado.
— Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

En los términos previstos en el capítulo IV de la LPRL, se entenderá por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por servicio de prevención ajeno el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, entendiendo como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

— El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
— La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.
— La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
— La información y formación de los trabajadores.
— La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
— La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

22.2.1.
Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva

El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, si se cumplen las siguientes condiciones:

— Que se trate de empresas de hasta diez trabajadores, o que tratándose de empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo.
— Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I del RSP, (ver apartado 22.2.7).
— Que de forma habitual desarrolle su actividad profesional en el centro de trabajo.
— Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con la regulación establecida.

La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas.

22.2.2.
Designación de trabajadores para la actividad preventiva

— El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa. No obstante lo anterior, esta designación no será obligatoria si el empresario ha asumido personalmente la actividad preventiva; ha constituido un servicio de prevención propio; o ha recurrido a un servicio de prevención ajeno.
— Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

• Características

— El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.
— Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con la regulación establecida.

22.2.3.
Servicios de prevención propios

• ¿Cuándo será obligatorio constituir un servicio de prevención propio?

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

— Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
— Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del RSP, [ver apartado 22.2.7].
— Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y

Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto de una entidad especializada ajena a la empresa.

• Características

— El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.
— Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa. El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas (medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicosociología aplicada), desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales para permitir la integración de la prevención en la empresa, la identificación y evaluación de los riesgos, la planificación de la actividad preventiva y los planes de formación de los trabajadores.
Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacidad requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio.
Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función, dentro del servicio de prevención, con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación.
— Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.
— Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.
— La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del comité de seguridad y salud, la memoria y programación anual del servicio de prevención.

22.2.4. Servicios de prevención mancomunados

• ¿Cuándo se pueden constituir?

Se podrán constituir estos servicios de prevención:
— Entre empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio.
— Entre empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada, cuando así se establezca en la negociación colectiva o mediante acuerdos entre las organizaciones de trabajadores y

empresarios sobre esta materia (acuerdos interprofesionales) o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas.
— Las empresas que tengan la obligación legal de disponer de un servicio de prevención propio no podrán formar parte de servicios de prevención mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo.

• Características de los servicios de prevención mancomunados

— Antes de adoptar el acuerdo de constitución se deberá efectuar consulta al respecto a los representantes de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas.
— En el acuerdo de constitución deberán constar expresamente las condiciones en que tal servicio de prevención debe desarrollarse. Dichas condiciones deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los comités de seguridad y salud de las empresas afectadas.
— El acuerdo de constitución deberá comunicarse con carácter previo a la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales en el supuesto de que dicha constitución no haya sido decidida en el marco de la negociación colectiva.
— Su actividad preventiva se limitará a las empresas participantes.
— Estos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas.
— Salvo los constituidos entre empresas pertenecientes a un mismo grupo empresarial, los servicios de prevención mancomunados deberán disponer de unos recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos a los servicios de prevención ajenos. Para determinar los recursos materiales se tomará como referencia los que se establecen para los servicios de prevención ajenos, adecuándolos a la actividad de las empresas. La autoridad laboral podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales.
— El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral y de la autoridad sanitaria la información relativa a las empresas que lo constituyen y el grado de participación de las mismas.

22.2.5. Servicios de prevención ajenos

• ¿Cuándo deberá el empresario recurrir a servicios de prevención ajenos?

El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos que, colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
— Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurran circunstancias que determinen la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
— Que se trate de empresas que, no estando obligadas a contar con un servicio de prevención propio, dada la peligrosidad de la actividad desarrollada o gravedad de la siniestralidad en la empresa, la autoridad laboral decida el establecimiento de un servicio de prevención, pudiendo, en tal caso, optar la empresa por el concierto con una empresa especializada.
— Para la realización de aquellas actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio, y en particular para garantizar, en el caso de que el propio empresario asuma la actividad preventiva,

la realización de la vigilancia de la salud así como aquellas otras no asumidas personalmente por este.

Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

• Requisitos de los servicios de prevención ajenos

Podrán actuar como servicios de prevención ajenos las entidades especializadas que reúnan los siguientes requisitos:

— Disponer de la organización, las instalaciones, el personal y los equipos necesarios para el desempeño de su actividad.
— Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad, por una cuantía mínima de 1.841.000 euros, efectiva en el momento en que la entidad empiece a prestar servicios, sin que la citada cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio.
— No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades.
— Asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el artículo 31.3 de la LPRL, que hubieran concertado.

Para actuar como servicio de prevención ajeno, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la administración laboral, que será única y con validez en todo el territorio español, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos establecidos reglamentariamente y previa aprobación de la autoridad sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

Las entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención ajenos deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieren concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar, el tipo de actividad desarrollada por los trabajadores de las empresas concertadas y la ubicación y tamaño de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse, de acuerdo con lo establecido en la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y en el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

En todo caso, dichas entidades deberán:

— Contar con las especialidades o disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicosociología aplicada.
— Disponer como mínimo de un técnico que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del RSP, por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas señaladas en el párrafo anterior, salvo en el caso de la especialidad de medicina del trabajo que exigirá contar, al menos, con un médico especialista en medicina del trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa. Asimismo deberán disponer del personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio. Los expertos en las especialidades mencionadas actuarán de forma coordinada, en

particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.

— Disponer para el desarrollo de las actividades concertadas de las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada, la actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.

22.2.6. Presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos

La presencia en el centro de trabajo de recursos preventivos para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria:

— Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados durante el desarrollo de los procesos o actividades, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso un control específico de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

— Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales (ver artículo 22 bis.1.b) del RSP).

— Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

La presencia es una medida preventiva complementaria que tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos.

Dicha vigilancia incluirá la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación, así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

El empresario podrá asignar la presencia a los siguientes:

— Uno o varios trabajadores designados de la empresa.

— Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.

— Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

No obstante, el empresario podrá asignar la presencia de recursos preventivos de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo a las funciones de nivel básico.

La ubicación en el centro de trabajo de las personas a las que se asigne la presencia deberá permitirles el cumplimiento de sus funciones propias, debiendo tratarse de un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para tales personas ni para los trabajadores de la empresa, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

La presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo se considera también como uno de los medios de coordinación empresarial establecidos por la normativa de prevención de riesgos laborales. La forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará determinada en la planificación de la actividad preventiva debiéndose facilitar a los trabajadores los datos necesarios para permitirles la identificación de los recursos preventivos designados por el empresario.

Cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen las operaciones que exijan la presencia de recursos preventivos, la obligación de designarlos recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades, en cuyo caso y cuando sean varios dichos recursos preventivos, deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos y persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o principal del centro de trabajo.

22.2.7. Actividades incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención

- Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 1029/2022, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección de la salud contra los riesgos derivados de la exposición a las radiaciones ionizantes.
- Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
- Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 840/2015, de 21 de septiembre, por el que se aprueban medidas de control de riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
- Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- Actividades en inmersión bajo el agua.
- Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

22.3. Auditorías o evaluaciones externas de los sistemas de prevención de las empresas

(Ley 31/1995) • (R. D. 39/1997) • (R. D. LG. 5/2000) • (R. D. 707/2002) • (R. D. 179/2005) • (R. D. 2/2006) • (R. D. 1755/2007) • (R. D. 67/2010) • (O. TIN/2504/2010)

• Empresas obligadas a auditar su sistema de prevención

Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberán someter su sistema de preven-

ción al control de una auditoría o evaluación externa. La misma obligación tendrán las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos simultáneamente.

Quedarán exentas de la obligación de someterse a una auditoría aquellas empresas de hasta 50 trabajadores cuya actividad no esté incluida en el anexo I del RSP, que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de la actividad preventiva. En este caso, la obligación de auditar se sustituirá por la remisión a la autoridad laboral de una notificación sobre la concurrencia de las causas que hacen innecesaria la auditoría. No obstante, la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, podrá requerir la realización de una auditoría, a la vista de los datos de siniestralidad de la empresa o del sector o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas o la inadecuación del sistema de prevención.

• Periodicidad

La primera auditoría del sistema de prevención deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva.

La auditoría deberá ser repetida cada cuatro años, reduciéndose el plazo a dos años si la empresa se dedica a actividades incluidas en el anexo I del RSP. Estos plazos de revisión se ampliarán en dos años en los supuestos en que la modalidad preventiva de la empresa haya sido acordada con la representación especializada de sus trabajadores. En todo caso, deberá repetirse cuando lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, cuando las circunstancias pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

• Requisitos del auditor

La auditoría deberá ser realizada por personas físicas o jurídicas que posean, además, un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello. La persona física o entidad auditora no podrá mantener con la empresa vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditores.

Del mismo modo, no podrán realizar para la misma o distinta empresa actividades de coordinación de actividades preventivas, ni actividades como servicio de prevención. Por otro lado, no podrán mantener con los servicios de prevención vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con excepción de las siguientes:

— El concierto de la persona o entidad auditora con uno o más servicios de prevención ajenos para la realización de actividades preventivas en su propia empresa.
— El contrato para realizar la auditoría del sistema de prevención de un empresario dedicado a la actividad de servicio de prevención ajeno.

Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con una única autorización de la autoridad laboral, que tendrá validez en todo el territorio español.

• Informe de auditoría

Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores. El contenido del informe deberá reflejar fielmente la realidad verificada en la empresa, estando prohibida toda alteración o falseamiento del mismo.

22.4.
Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

(Ley 31/1995) • (R. D. 39/1997) • (R. D. 179/2005) • (R. D. 2/2006) • (R. D. 1755/2007) • (R. D. 67/2010) • (R. D. L. 16/2022 art.1.1 y art 1.2)

El derecho de los trabajadores a una protección eficaz conlleva en la LPRL una serie de derechos y obligaciones derivadas.

• Derechos de los trabajadores

Para una adecuada actuación preventiva, el trabajador tiene derecho a:

— Ser informado directamente de los riesgos para su salud y seguridad y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.

— Recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en el momento de su contratación y cuando cambie el contenido de la tarea encomendada o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

— Interrumpir su actividad y si fuera necesario abandonar el lugar de trabajo, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

— Tener garantizada una vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

— Disponer de las medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.

— Ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario y a los órganos de participación y representación (delegados de prevención, comité de seguridad y salud), a través de quienes se ejerce su derecho a participar.

— En el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad.

• Obligaciones de los trabajadores

Los trabajadores deben velar -según sus posibilidades- y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, para lo cual, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deben:

— Usar adecuadamente máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio de trabajo.

— Usar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario y conforme a las instrucciones de este.

— No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.

— Informar inmediatamente a su superior jerárquico y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, y al servicio de prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

— Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
— Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

22.5. Consulta y participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales

(Ley 31/1995) • (R. D. 39/1997) • (R. D. 1932/1998) • (R. D. 171/2004) • (R. D. LG. 5/2000) • (R. D. 179/2005) • (R. D. 2/2006) • (R. D. 1755/2007) • (R. D. 67/2010)

22.5.1. Consulta de los trabajadores

El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

— La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
— La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
— La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
— Los procedimientos de información y documentación previstos en la LPRL
— El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
— Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, estas consultas se llevarán a cabo con dichos representantes.

22.5.2. Derechos de participación y representación

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en la LPRL.

22.5.3. Delegados de Prevención

- **¿Quiénes son?**

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores en la empresa con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

• Designación de Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal y su número estará de acuerdo a la escala siguiente:

De 50 a 100 trabajadores: 2.
De 101 a 500 trabajadores: 3.
De 501 a 1.000 trabajadores: 4.
De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5.
De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6.
De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7.
De 4.001 en adelante: 8.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal; de 31 a 49 trabajadores el Delegado de Prevención será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En los centros de trabajo que carezcan de representantes de personal por no alcanzar la antigüedad para ser electores o elegibles, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias de Delegado de Prevención (disposición adicional cuarta de la LPRL).

• Competencias de los Delegados de Prevención

— Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
— Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
— Ser consultados sobre las materias objeto de consulta obligatoria para el empresario.
— Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

• Facultades de los Delegados de Prevención

— Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo.
— Tener acceso, con las limitaciones previstas en la LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
— Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.
— Recibir del empresario información acerca de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como proponerle la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
— Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades ante situaciones de riesgo grave e inminente.
— Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

22.5.4. Comité de Seguridad y Salud

• ¿Qué es?

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

• Composición del Comité de Seguridad y Salud

Como órgano paritario está formado por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de Delegados de Prevención.

Quedará constituido en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

Podrá crearse un Comité Intercentros, con acuerdo de los trabajadores, en aquellas empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición referida. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

• Competencias del Comité de Seguridad y Salud

— Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
— Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.

• Facultades del Comité de Seguridad y Salud

— Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo, los procedentes de la actividad del servicio de prevención, así como conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores.
— Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención en la empresa o centro de trabajo.
— Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

22.6. Actuaciones de los fabricantes, importadores y suministradores en materia de prevención de riesgos laborales

■ (Ley 31/1995) • (R. D. 1801/2003)

Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a:

— Asegurar que estos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, en la forma y para los fines recomendados por ellos.

— Envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.
— Suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal como su manipulación o empleo inadecuado.
— Asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.
— Proporcionar a los empresarios, y estos recabar de aquellos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior se deben tener en cuenta las obligaciones emanadas de la normativa aplicable en relación con la seguridad general de los productos, cuyo objetivo es garantizar que los productos que se pongan en el mercado sean seguros.

22.7. Actuaciones de las Administraciones públicas en favor de la prevención de riesgos laborales en las empresas

(Ley 31/1995) • (R. D. 1932/1998) • (Ley 33/2011) • (Ley 23/2015) • (R. D. 860/2018) • (R. D. LG. 5/2000)

22.7.1. Actuaciones de la Administración sociolaboral

En este campo, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y las comunidades autónomas desarrollan un conjunto de actuaciones que tienen como objeto la prevención de los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y el estímulo y desarrollo de los conocimientos y actividades de los empresarios y trabajadores sobre los riesgos laborales y sus consecuencias.

La actuación preventiva se desarrolla a través de las acciones o medidas siguientes:

— Elaboración de normativa.
— Actuaciones de vigilancia y control, incluyendo la potestad sancionadora.
— Actuaciones de promoción de la prevención.
— Realización de programas permanentes de información y formación con las asociaciones más representativas de los trabajadores autónomos y las organizaciones sindicales.

22.7.1.1. Elaboración normativa

En desarrollo o como complemento de la LPRL se han dictado toda una serie de normas que constituyen la normativa de prevención de riesgos laborales y que vienen a regular todos y cada uno de aquellos aspectos que tienen o pueden tener incidencia en la seguridad y salud de los trabajadores, entre otros, las condiciones de los lugares de trabajo, los niveles de exposición a determinados agentes o sustancias, los equipos de trabajo, los equipos de protección individual, etc.

22.7.1.2. Actuaciones de vigilancia y control, incluyendo la potestad sancionadora

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social efectúa las funciones de vigilancia, información, asesoramiento y fiscalización en todo lo relativo al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como de los servicios de prevención.

Si la inobservancia de la normativa implicara un riesgo grave e inminente, la Inspección podrá ordenar la paralización inmediata de los trabajos.

La actuación de la misma será por propia iniciativa, por denuncia, por petición razonada de otros órganos, o por mandato superior.

(Para más información ver capítulo 21 referente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social).

Los funcionarios públicos, técnicos de prevención de riesgos laborales, dependientes de las comunidades autónomas, así como los del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el caso de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, desarrollarán las funciones de comprobación y control en las empresas y centros de trabajo referidas a las condiciones de trabajo materiales o técnicas de seguridad y salud, conforme al artículo 9.3 de la LPRL, en el marco de colaboración pericial y asesoramiento técnico a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las autoridades laborales podrán imponer sanciones administrativas a las empresas infractoras hasta una cuantía máxima de 983.736 euros, dependiendo de la gravedad y reincidencia de la infracción, así como, en caso de excepcional gravedad, acordar la suspensión de las actividades laborales o el cierre del centro de trabajo.

Cuando las sanciones administrativas impuestas por infracciones muy graves sean firmes, el órgano competente que dictó la primera resolución en el procedimiento sancionador, ordenará que se haga pública la sanción impuesta en el Boletín Oficial del Estado o de la comunidad autónoma, de acuerdo con el correspondiente ámbito de competencia. La publicación incluirá, al menos, los siguientes datos: nombre o razón social, domicilio, Documento Nacional de Identidad o Código de Identificación Fiscal de la empresa, la infracción cometida y la sanción económica impuesta, incluyendo la cuantía de la misma. El órgano competente incorporará dichos datos a un registro de consulta pública que habrá de habilitarse en cada una de las Administraciones competentes. Los datos correspondientes a las resoluciones sancionadoras se cancelarán a los cinco años, a contar desde el día de su publicación.

22.7.1.3. Actuaciones de promoción de la prevención

Son desarrolladas tanto por la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, como por las comunidades autónomas en el ámbito de sus correspondientes competencias.

En el ámbito del Ministerio de Trabajo y Economía Social, son desarrolladas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado, que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.

El INSST en cumplimiento de esta misión tiene las siguientes funciones:

- Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.
- Promoción y realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.

— Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control.
— Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las comunidades autónomas.
— Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la colaboración, en su caso, de los órganos técnicos de las comunidades autónomas con competencias en la materia.

El INSST en el marco de sus funciones, vela por la coordinación, apoya el intercambio de información y las experiencias entre las distintas Administraciones públicas y especialmente fomenta y presta apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las comunidades autónomas.

Asimismo, presta de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

En relación con las Instituciones de la Unión Europea, el INSST actúa como centro de referencia nacional con el fin de garantizar la coordinación y la difusión de la información a nivel del país, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.

Asimismo el INSST ejerce la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

- **Centros de obtención de información especializada del INSST**

— Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Servicios Centrales – Madrid).
— Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (Barcelona).
— Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (Madrid).
— Centro Nacional de Verificación de Maquinaria (Vizcaya).
— Centro Nacional de Medios de Protección (Sevilla).
— Gabinete Técnico Provincial de Ceuta.
— Gabinete Técnico Provincial de Melilla.

En el sitio web del INSST (www.insst.es) se puede tener acceso a toda la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, así como a documentación técnica elaborada por el propio INSST o por otras instituciones nacionales e internacionales.

22.7.1.4. Actuaciones de las Administraciones laborales de las comunidades autónomas

Como responsables de la ejecución de la legislación laboral las autoridades laborales de las comunidades autónomas realizan, en su ámbito territorial, funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control y, en su caso, sanción. Gran parte de estas actividades son desarrolladas a través de órganos técnicos especializados.

Además, a las autoridades laborales de las comunidades autónomas les compete la concesión de las acreditaciones a las entidades que pretendan desarrollar actividades como servicios de prevención ajenos y autorizar a las entidades que pretendan desarrollar las actividades de auditoría del sistema de prevención de las empresas.

22.7.2.
Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria

Las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria referentes a la salud laboral se llevarán a cabo a través de las siguientes acciones:

- El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes.
- La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como hacer posible un rápido intercambio de información.
- La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.
- La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.

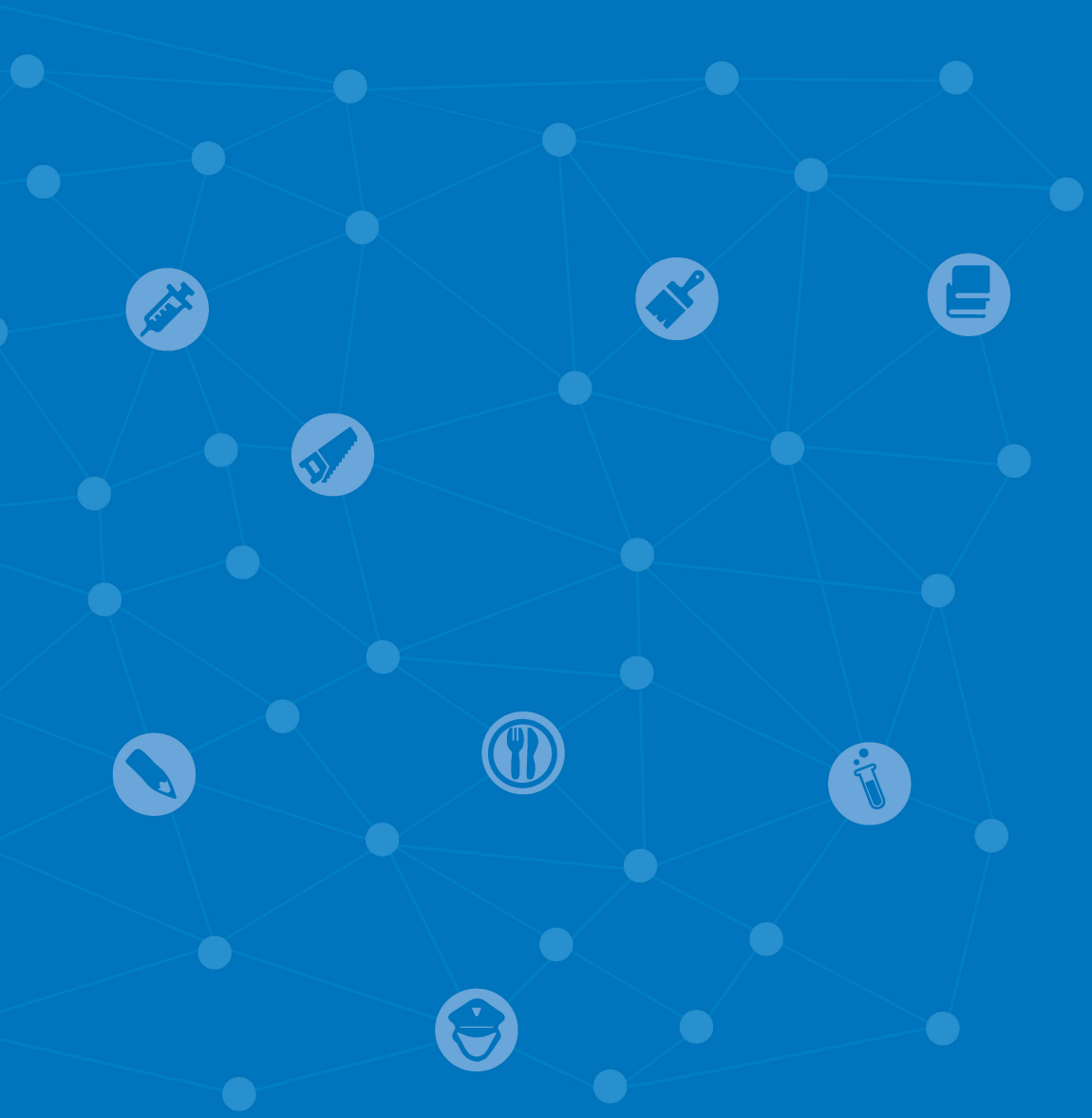
22.8.
Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

(Ley 31/1995) • (R. D. 1879/1996)

Es un órgano colegiado de asesoramiento a las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo. Está integrado por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las comunidades autónomas y por los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

La Dirección del INSST ejerce la Secretaría de la Comisión prestando el apoyo administrativo y la asistencia técnica y científica necesarios para el desarrollo de sus competencias.

XI. LA SINDICACIÓN DE LOS TRABAJADORES



23. La representación colectiva

23.1. La sindicación de los trabajadores

■ (Constitución Española 1978, arts. 7 y 28.1) • (L. O. 11/1985, arts. 1, 2, 4, 8 y 9) • (Convs. OIT 87/48 y 98/78) • (L. O. 8/2000) • (Ley 36/2011) • (R. D. 416/2015) • (R. D. LG. 2/2015, art. 4.1.b) • (O. TMS/379/2019) • (O. TFP/382/2019) • (Ley 10/2021, art. 19) • (Ley 12/2021) • (Ley 4/2023 art. 14.a y 14.c)

• ¿Quiénes pueden sindicarse?

— Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.
— Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar. Con respecto a los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, el ejercicio de este derecho se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos.
— Con respecto a jueces, magistrados y fiscales, no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.
— 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.

23.2. Los sindicatos

■ (Constitución Española 1978, arts. 7 y 28.1) • (L. O. 11/1985) • (Convs. OIT 87/48 y 98/78) • (R. D. 1844/1994) • (O. TAS/1303/2007) • (Ley 36/2011) • (R. D. 368/2014) • (R. D. 416/2015) • (R. D. LG. 2/2015) • (Extrac. Resol. 2-III-2021)

• Procedimiento para la constitución de un sindicato de trabajadores

— Requisito previo para que los sindicatos adquieran personalidad jurídica y plena capacidad de obrar es que depositen sus Estatutos y Acta de Constitución en la Oficina pública establecida al efecto.

— Los Estatutos se presentan en la Oficina Pública de Depósito de Estatutos dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social si el ámbito territorial del sindicato es estatal o supracomunitario o en las correspondientes oficinas de la Comunidad Autónoma y en las Direcciones del Área de Trabajo e Inmigración de las Ciudades de Ceuta y Melilla. La solicitud de depósito deberá presentarse por medios electrónicos utilizando los formularios previstos. Excepcionalmente los sindicatos que acrediten carecer de medios electrónicos podrán seguir realizando los trámites presentando la documentación en los registros previstos en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
— Una vez depositados los estatutos en las unidades correspondientes, estas darán publicidad de los mismos en su tablón de anuncios y en el «Boletín Oficial» correspondiente.
— Tanto la autoridad pública como quienes acrediten un interés personal, directo y legítimo podrán promover ante la autoridad judicial la declaración de no conformidad a derecho de los Estatutos de los sindicatos que hayan sido objeto de depósito y publicación.
— Transcurridos veinte días hábiles desde el depósito de los Estatutos, el sindicato adquiere personalidad jurídica y plena capacidad de obrar.

• Requisitos mínimos de los Estatutos

Los Estatutos deberán contener, al menos:
— Denominación del sindicato, incluidas sus siglas o acrónimos, que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otro legalmente inscrito.
— Domicilio y ámbitos territorial y funcional de actuación.
— Los órganos de representación, gobierno y administración, y sus normas de funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrá de ajustarse a principios democráticos.
— Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliado.
— El régimen de modificación de estatutos, el de fusión y de disolución, así como, en este último supuesto, el destino del patrimonio que no desvirtúe el carácter no lucrativo del sindicato.
— Régimen económico, de forma que se establezca el carácter, la procedencia y el destino de sus recursos, así como los medios que permitan conocer a los afiliados la situación económica.
— La inclusión entre los fines de los propiamente laborales que los identifican.
— Podrán contener cualesquiera otras disposiciones y condiciones lícitas que los promotores consideren convenientes.

23.2.1. Sindicatos más representativos

■ (L. O. 11/1985, arts. 6 y 7) • (L. O. 14/1994) • (R. D. 1844/1994) • (Ley 31/1995, arts. 12 y 13) • (O. TAS/1303/2007) • (Extracto Resol. 2-III-2021)

• A nivel estatal

— Los que acrediten el 10 por 100 o más del total de delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.
— Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa con mandato prorrogado no se computarán a efectos de determinar la capacidad representativa.

— Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que ostente la consideración de más representativa de acuerdo con los términos señalados en el punto anterior.

• A nivel de Comunidad Autónoma

— Los sindicatos que en dicho ámbito acrediten, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal, de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal.
— Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa con mandato prorrogado no se computarán a efectos de determinar la capacidad representativa.
— Los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la condición de más representativa de acuerdo con los términos señalados en el punto anterior.

• Derechos de los sindicatos más representativos

Las organizaciones que tengan la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma gozarán de capacidad representativa en su correspondiente ámbito para:
— Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras Entidades públicas.
— Negociación colectiva.
— Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas.
— Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.
— Promover elecciones de representantes de los trabajadores.
— Participar en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, con las Administraciones públicas competentes.
— Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos.

23.3. La acción sindical en la empresa

■ (L. O. 11/1985) • (R. D. LG. 2/2015)

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.

• Secciones sindicales

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

— Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa tendrán los siguientes derechos:
  - A la negociación colectiva en los términos previstos en la legislación vigente.
  - A disponer de un tablón de anuncios para facilitar la información que pueda interesar a los afiliados y trabajadores.
  - A la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades en empresas o centros de trabajo con más de doscientos cincuenta trabajadores.

• Representación sindical. Delegados sindicales

— Las secciones sindicales estarán representadas, cuando en la empresa cuenten con representantes en el comité o centro de trabajo y ocupen a más de doscientos cincuenta trabajadores, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados.
— Las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa o en los correspondientes órganos de representación de las Administraciones públicas tendrán:
  - Como mínimo un delegado sindical, si el sindicato no ha alcanzado el 10 por 100 en los votos de elección de miembros del comité.
  - De 1 a 4 delegados sindicales, en función del número de trabajadores. De 250 a 750 trabajadores, uno; de 751 a 2.000 trabajadores, dos; de 2.001 a 5.000 trabajadores, tres; de 5.001 en adelante, cuatro.

— En el supuesto de que los delegados sindicales no formen parte del comité de empresa, su *status* será el siguiente:
  - Tendrán las mismas garantías establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.
  - Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa.
  - Podrán asistir a las reuniones de los comités y de los órganos internos de las empresas en materia de seguridad e higiene.
  - Deberán ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores o a sus afiliados, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

23.4. 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.

23.4.1. Delegados de personal

■ (L. O. 11/1985) • (L. O. 14/1994) • (R. D. LG. 2/2015, arts. 4 y 61 al 76)

• ¿Qué son?

— 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.

23.4.2. Comités de empresa

(L. O. 11/1985) • (L. O. 14/1994) • (R. D. LG. 2/2015, arts. 61 al 76)

- **¿Qué son?**

  — 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.
  — Podrá pactarse en convenio colectivo la constitución y funcionamiento de un comité intercentros, con un máximo de 13 miembros que tendrán las funciones que se prevean en el convenio colectivo que acuerde su creación.

23.4.3. Proceso de elección de delegados de personal y comités de empresa

(L. O. 11/1985) • (L. O. 14/1994) • (R. D. 1844/1994) • (Ley 36/2011) • (R. D. 368/2014) • (R. D. LG. 2/2015, arts. 67 y 69 al 76)

- **Convocatoria**

  — Pueden promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa:
    • Las organizaciones sindicales más representativas.

- Las que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa.
- Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

— Los promotores comunicarán a la empresa y a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de esta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de este, que será la de constitución de la Mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Esta Oficina pública, dentro del siguiente día hábil, expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.

— El Gobierno podrá reducir el plazo mínimo de preaviso de un mes de comunicación de la celebración de elecciones a la Oficina pública de la autoridad laboral, en los sectores de actividad con alta movilidad del personal, previa consulta con las organizaciones sindicales que en ese ámbito funcional ostenten, al menos, el 10 por 100 de los representantes de los trabajadores, y con las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios y de los trabajadores afectados por el mismo ámbito funcional.

— Solo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral para su depósito y publicidad.

— Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción solo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

— Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla. Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

— El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que esta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

— En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa haya presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última.

• ¿Quiénes pueden elegir a los delegados de personal y a los miembros del comité de empresa?

— Todos los trabajadores nacionales o extranjeros de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes.

• ¿Quiénes pueden ser elegidos delegados de personal o miembros del comité de empresa?

— Los trabajadores nacionales o extranjeros que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

• Presentación de candidaturas y plazo

— Podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa:
  - Los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos.
  - Las coaliciones formadas por dos o más sindicatos de trabajadores. Deberán tener una denominación concreta, atribuyéndose sus resultados a la coalición.
  - Los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

— Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa: Las candidaturas se presentarán ante la Mesa electoral durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la Mesa en el posterior día hábil. Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

• Votación para delegados de personal y su elección

— Se efectuará mediante sufragio personal, directo, libre y secreto. Se podrá efectuar por correo.

— Cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalentes al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados.

— Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.
Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso.

— El presidente de la Mesa remitirá copias del acta de escrutinio al empresario y a los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos. El resultado de la votación se publicará en los tablones de anuncios.

— El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores, y el acta de constitución de la Mesa serán presentados en el plazo de tres días a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral por el presidente de la Mesa, quien podrá delegar por escrito en algún miembro de la Mesa.

— La Oficina pública procederá, en el inmediato día hábil, a la publicación en los tablones de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que la soliciten, y dando traslado a la empresa de la misma, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla.

• Votación para miembros del comité de empresa y su elección

— En las empresas de 50 o más trabajadores, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios: uno integrado por los técnicos y admi-

nistrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados. Por convenio colectivo, y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición.
— La votación se efectuará mediante sufragio personal directo, libre y secreto. Se podrá realizar también por correo.
— Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del 60 por 100 de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.
— No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5 por 100 de los votos por cada colegio.
— Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.
— Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.
— Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso.
— El presidente de la Mesa remitirá copias del acta de escrutinio al empresario y a los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos.
— El resultado de la votación se publicará en los tablones de anuncios.
— El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores, y el acta de constitución de la Mesa serán presentados en el plazo de tres días a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral por el presidente de la Mesa, quien podrá delegar por escrito en algún miembro de la Mesa.
— La Oficina pública procederá, en el inmediato día hábil, a la publicación en los tablones de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que lo soliciten, y dando traslado a la empresa de la misma, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla.

• Mesa electoral

— En la empresa o centro de trabajo se constituirá una Mesa por cada colegio de 250 trabajadores electores o fracción.
— Cuando existan varias Mesas electorales podrá constituirse, por acuerdo mayoritario de sus miembros, una Mesa electoral central, integrada por cinco miembros elegidos entre los componentes de aquellas.
— Asimismo, podrá constituirse una Mesa electoral itinerante en aquellos centros de trabajo en que los trabajadores no presten su actividad en el mismo lugar con carácter habitual.
— La Mesa será encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.
— La Mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la Mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.

— Ninguno de los componentes de la Mesa podrá ser candidato, y de serlo le sustituirá en ella su suplente.
— Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por Mesa. Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.

• Funciones de la Mesa

— Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, esta, en el término de siete días, dará traslado de la misma a los trabajadores que deban constituir la Mesa, así como a los representantes de los trabajadores, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.
— La Mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.
— Cuando se trate de elecciones a delegados de personal, el empresario, en el mismo término, remitirá a los componentes de la Mesa electoral el censo laboral, que se ajustará, a estos efectos, al modelo normalizado.
— La Mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:
  • Hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores.
  • Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.
  • Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.
  • Señalará la fecha de votación.
  • Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.
— Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa, constituida la Mesa electoral, solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará con los medios que le habrá de facilitar este la lista de electores. Esta se hará pública en los tablones de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas. La Mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista. Publicará la lista definitiva dentro de las veinticuatro horas siguientes. A continuación, la Mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de miembros del comité que hayan de ser elegidos en atención al número de trabajadores que haya en la empresa. Las candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la Mesa en el posterior día hábil.
  Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

• Duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa

— Será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.
— Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de estos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

— Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la Oficina pública dependiente de la Autoridad Laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

• Censo electoral

— El empresario facilitará a la Mesa el censo laboral.
— La Mesa elaborará con estos datos la relación de electores, haciéndolo público entre los trabajadores, resolviendo cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones.

• Representantes de trabajadores fijos discontinuos y no fijos

— Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada estarán representados conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla.
— Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes se estará a lo siguiente:
  • Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
  • Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada 200 días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

• Reclamaciones en materia electoral

— Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción del orden social.
— Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la Mesa así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral, y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos. La impugnación de actos de la Mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente al acto, y deberá ser resuelta por la Mesa en el posterior día hábil, salvo en el caso de elecciones en centro de trabajo de hasta 30 trabajadores, en las que se elige un solo delegado de personal, en cuyo caso la reclamación se haría constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la Mesa.

• Procedimiento arbitral, laudo arbitral

— El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral por quien cuente con interés legítimo en el mismo a quien promovió las elecciones, y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación. Este escrito, en el que figurarán los hechos que se tratan de impugnar, deberá presentarse en un plazo de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquel en que se hubieran producido los hechos o

resuelto la reclamación por la Mesa; en el caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiera celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnable. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral.
— Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral. El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.
— La Oficina pública dependiente de la autoridad laboral dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción, así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.
— A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.
— El árbitro, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia, y previa práctica de las pruebas procedentes o conformes a Derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las Administraciones públicas, dictará laudo. El laudo será escrito y razonado, resolviendo en Derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta, y se notificará a los interesados y a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Si se hubiese impugnado la votación, la Oficina procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.
— El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente.

• Designación y elección de árbitros

— El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre Licenciados en Derecho, Graduados Sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidades Autónomas según proceda, y de los que ostenten el 10 por 100 o más de los delegados y de los miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la autoridad laboral competente establecerá la forma de designación atendiendo a los principios de imparcialidad de los árbitros, posibilidad de ser recusados y participación de los sindicatos en su nombramiento.
— Las partes de un procedimiento arbitral podrán designar un árbitro distinto si se pusieran de acuerdo en su elección.
— La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptibles de renovación.

23.4.4. Competencias y garantías laborales de delegados de personal y comités de empresa

■ (L. O. 11/1985) • (Ley 31/1995, arts. 34 y 35) • (R. D. 1659/1998) • (R. D. 2720/1998) • (Ley 32/2006) • (R. D. LG. 2/2015, arts. 64, 65 y 68) • (R. D. L. 6/2019) • (Ley 12/2021) • (Ley 2/2023 art. 10)

• Competencias

Son las mismas para ambos órganos de representación de personal.

El comité de empresa tiene derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en los términos siguientes:

- Información trimestral sobre evolución general del sector económico, situación económica de la empresa, evolución reciente y probable de sus actividades, producción y ventas; previsiones de contratación y sus modalidades; estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estudios sobre medio ambiente laboral y mecanismos de prevención.
- Información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla disgregadas por sexo y distribuidos por grupos profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
- Con la periodicidad que proceda, el comité de empresa tendrá derecho a conocer el balance, las cuentas de resultados, la memoria y demás documentación que se facilite a los socios, en su caso; los modelos de contrato de trabajo que se utilicen y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral; las sanciones por faltas muy graves y a recibir la copia básica de los contratos y prórrogas y sus denuncias en el plazo de 10 días.
- Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.
- Tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en la organización del trabajo y en los contratos de trabajo, así como sobre la adopción de medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe con carácter previo, y en un plazo máximo de 15 días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes, en las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantillas y ceses totales, definitivos, parciales o temporales.
- Reducciones de jornada.
- Traslado total o parcial de instalaciones.
- Procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que incida en el volumen de empleo.
- Planes de formación profesional.
- Sistemas de organización y control de trabajo.

Además, el comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

- Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social y de empleo; condiciones de seguridad y salud en el trabajo; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.
- Participar en la gestión de obras sociales en beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- Colaborar cuando se determine por convenio colectivo, con la dirección de la empresa en el incremento de la productividad y en la puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Informar a sus representados de los temas y asuntos que repercutan en las relaciones laborales.

• Capacidad y sigilo profesional

— El comité de empresa, como órgano colegiado, puede ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
— Los miembros y expertos que asistan al comité de empresa observarán el deber de sigilo respecto a la documentación que se facilite con carácter reservado.

• Garantías laborales

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, tienen como mínimo las siguientes garantías:

— Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos el interesado, el comité o el resto de los delegados de personal.
— Prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y en los supuestos de movilidad geográfica por razones técnicas, organizativas o productivas.
— No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, si la sanción pretende basarse en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.
— Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
— Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del comité o delegados en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
Hasta 100 trabajadores: 15 horas/mes.
De 101 a 250 trabajadores: 20 horas/mes.
De 251 a 500 trabajadores: 30 horas/mes.
De 501 a 750 trabajadores: 35 horas/mes.
De 751 en adelante: 40 horas/mes.
Podrá pactarse en convenio la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

23.5. Asociaciones empresariales

(Ley 19/1977) • (R. D. 416/2015) • (Ley 36/2011) • (Ley 2/2023 art. 10)

• ¿Quiénes pueden asociarse?

Los empresarios que lo deseen.

• Funciones

La representación institucional en defensa de los intereses generales de los empresarios.

• Trámites de constitución

— Deberán establecer sus propios estatutos, en los que figurará denominación, ámbito territorial, órganos de representación de gobierno y administración, recursos económicos y sistema de admisión de miembros. Regularán su funcionamiento de acuerdo con principios democráticos.
— Depósito de los estatutos en la Oficina Pública de Depósito de Estatutos, dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, si el ámbito territorial de la Entidad es estatal o supraautonómico, o en las correspondientes Oficinas de las Comunidades Autónomas que tienen competencia sobre la materia, si su ámbito es inferior y en las Direcciones del Área de Trabajo e Inmigración de las Ciudades de Ceuta y Melilla. La solicitud de depósito deberá presentarse por medios electrónicos utilizando los formularios previstos.
— Recibida la solicitud de depósito, la oficina pública competente examinará y verificará si se cumplen los requisitos y le asignará un código de depósito.
— Cuando se adviertan defectos de solicitud o cuando la denominación pueda inducir a error o coincida con otra organización inscrita, se requerirá al solicitante para que en el plazo de 10 días subsane la deficiencia o acompañe los documentos preceptivos.
— Si se cumplen los requisitos en el plazo de 20 días se dictará resolución que acuerde el depósito y la publicidad del mismo en el boletín oficial correspondiente.
— Las resoluciones que denieguen la inscripción dictadas por las Oficinas Públicas competentes podrán ser impugnadas directamente ante los órganos jurisdiccionales.
— Las asociaciones constituidas adquirirán personalidad jurídica y plena capacidad de obrar transcurridos veinte días hábiles desde el depósito de los estatutos, salvo en el supuesto que se adviertan defectos en la solicitud o documentación, cuando la denominación de la asociación coincida con otra inscrita o pueda inducir a error o confusión, en cuyo caso, adquirirán personalidad jurídica y plena capacidad de obrar transcurridos veinte días hábiles desde que se aporte la documentación que acredite la subsanación de los defectos.

• Requisitos mínimos que han de contener los estatutos

— Denominación de la asociación empresarial incluidas sus siglas o acrónimos, que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente inscrita.
— Domicilio y ámbitos territorial y funcional de actuación.
— Los órganos de representación, gobierno y administración, y sus normas de funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrá de ajustarse a principios democráticos.
— Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliado.
— El régimen de modificación de estatutos, el de fusión y de disolución de la asociación empresarial, así como, en este último supuesto, el destino del patrimonio de la asociación que no desvirtúe el carácter no lucrativo de la organización empresarial.
— Régimen económico, de forma que se establezca el carácter, la procedencia y el destino de sus recursos, así como los medios que permitan conocer a los afiliados la situación económica.
— La inclusión entre los fines de los propiamente laborales que las identifican.
— El sistema de constancia de los asociados en garantía de los mismos.
— Podrán contener cualesquiera otras disposiciones y condiciones lícitas que los promotores consideren convenientes.

• Asociaciones empresariales más representativas

— Ámbito estatal: Las que cuenten con el 10 por 100 o más de las empresas y de los trabajadores en el ámbito estatal.
— Ámbito de Comunidad Autónoma: Las asociaciones de empresarios que cuenten en este ámbito con el 15 por 100 o más de los empresarios y de los trabajadores.

23.6. Derecho de reunión de los trabajadores

(Ley 43/2006) • (R. D. LG. 2/2015)

• Las asambleas de trabajadores

— Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.
La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Solo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea, y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.
— Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

• Lugar de reunión

— El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.
— El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:
  • Si no se cumplen las disposiciones de la Ley.
  • Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, salvo reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación.
  • Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
  • Cierre legal de la empresa.

• Convocatoria

— La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo este acusar recibo.

• Votaciones

— Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

• Locales y tablón de anuncios

— En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

23.7. Comité de Empresa Europeo

■ (Ley 10/1997) • (Ley 44/1999) • (Ley 10/2011)

• Objetivo

Con el fin de facilitar los derechos de información y consultas de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, en cada una de estas empresas y en cada uno de estos grupos de empresa, se deberá constituir un Comité de Empresa Europeo o establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

• Características de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

— Empresas de dimensión comunitaria:
  - Que tengan centros de trabajo en distintos Estados miembros de la Unión Europea y el resto de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.
  - Que la empresa emplee a 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros.
  - Que la empresa emplee en, al menos, dos Estados miembros diferentes, a 150 trabajadores o más en cada uno de ellos.

— Grupo de empresas de dimensión comunitaria:
Es aquel en que concurran las siguientes condiciones:
  - Que emplee a 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros.
  - Que comprenda, al menos, dos empresas del grupo en Estados miembros diferentes.
  - Que, al menos, una empresa del grupo emplee a 150 trabajadores o más en un Estado miembro y que, al menos, otra de las empresas del grupo emplee a 150 trabajadores o más en otro Estado miembro.

23.7.1.
Constitución del Comité de Empresa Europeo

• Procedimiento

El procedimiento de negociación para su constitución se iniciará por la dirección central, a petición escrita de un mínimo de cien trabajadores, o de sus representantes, que pertenezcan, al menos, a dos centros de trabajo de la empresa o grupo de empresa situados en Estados miembros diferentes.

Recibida la petición, la dirección central se dirigirá a sus direcciones en los Estados miembros para que sea constituida la Comisión negociadora del Comité de Empresa Europeo, o bien el procedimiento de información y consulta a los trabajadores sobre aquellas cuestiones transnacionales que puedan afectar considerablemente a sus intereses.

• Composición del Comité de Empresa Europeo

El Comité de Empresa Europeo estará compuesto por los miembros elegidos o designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria, de manera que para cada Estado miembro exista un miembro por cada grupo de trabajadores empleados en ese Estado miembro que suponga el 10 por ciento del número de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros, o una fracción de dicho porcentaje.

Si el número de miembros del Comité de Empresa Europeo fuera superior a doce, se elegirá un comité restringido de tres miembros, que será el encargado de recibir la información y de asistir a las reuniones.

• Competencias del Comité de Empresa Europeo

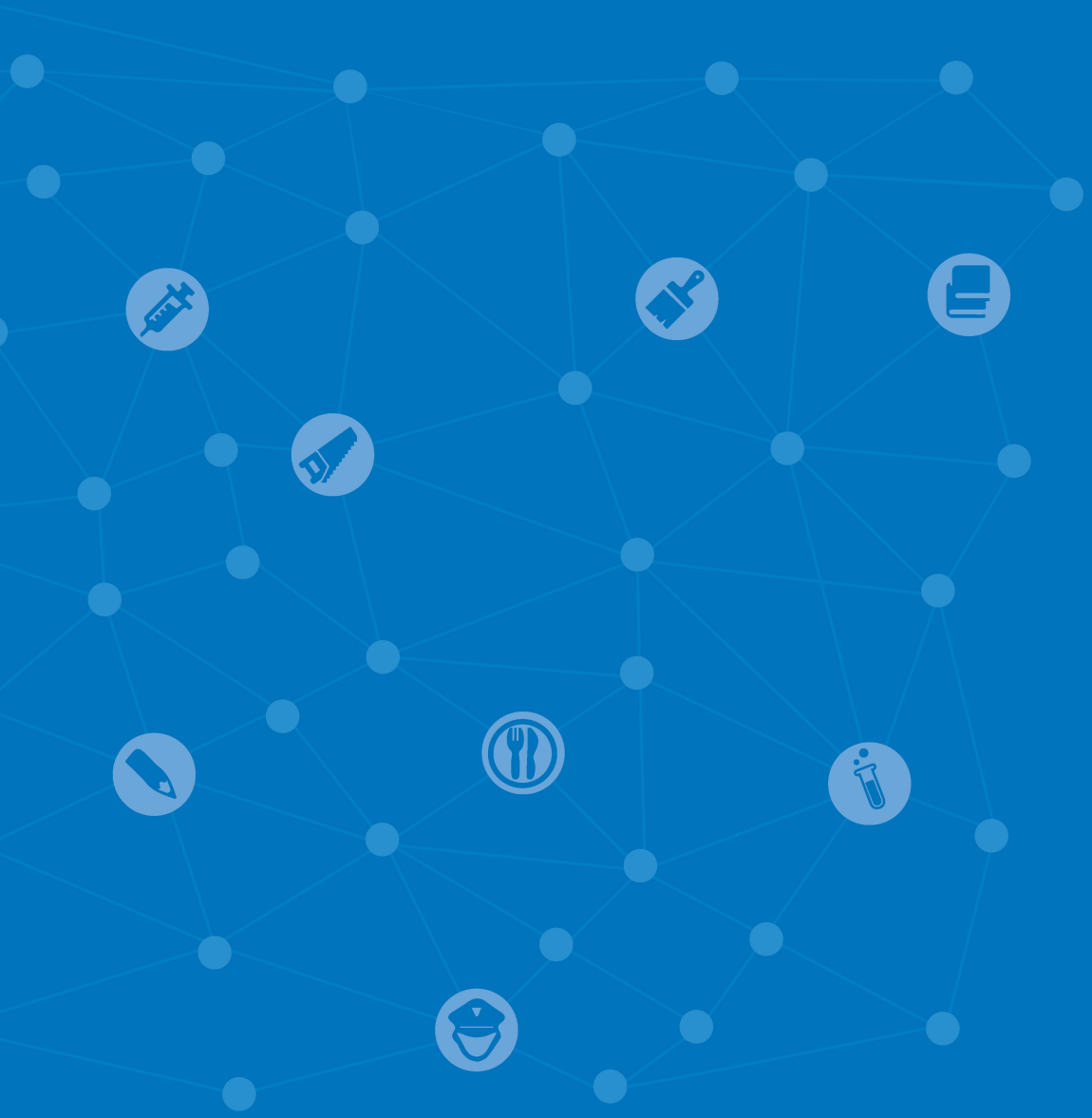
El Comité de Empresa Europeo tendrá derecho:

— A ser informado y consultado sobre aquellas cuestiones que afecten al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o, al menos, a dos centros de trabajo o empresas del grupo situados en Estados miembros diferentes.

— A mantener, al menos, una reunión anual con la dirección central, en la que será informado sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria.

— A ser informado, con la antelación necesaria para que su criterio pueda ser tenido en cuenta en las decisiones adoptadas sobre aquellas circunstancias excepcionales que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslados de empresas, cierres de centros de trabajo o empresas, o de despidos colectivos.

XII. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS CONFLICTOS COLECTIVOS



GUIA LABORAL 2024
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
MINISTERIO DE INCLUSION, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

24. La negociación colectiva

(Constitución Española 1978, art. 37.1) • (R. D. 718/2005) • (R. D. 713/2010) • (R. D. 1362/2012) • (R. D. LG. 2/2015) • (L. O. 3/2018, art. 91) • (R. D. L. 28/2018, Disp. Final. 1.ª) • (R. D. L. 6/2019) • (O. TMS/379/2019) • (O. TFP/382/2019) • (Extrac. Resol. 12-III-2021) • (Ley 10/2021) • (Ley 21/2021, Disp. Final 1.ª) • (R. D. L. 32/2021, arts. 1, 9 y 10, Disp. Trans. 6.ª y 7.ª) • (Ley 4/2023 art. 14.e)

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

24.1. Acuerdos interprofesionales

(R. D. LG. 2/2015, art. 83) • (Resol. 17-VII-2018) • (R. D. L. 18/2021)

• ¿Qué son los acuerdos interprofesionales?

Son acuerdos suscritos entre las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que tienen el tratamiento establecido para los convenios colectivos. También los sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria podrán pactar cláusulas en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, con igual finalidad que los acuerdos interprofesionales.

Pueden ser de dos tipos, atendiendo a su fin:

— Acuerdos interprofesionales o estructurales, para establecer la estructura de la negociación colectiva, fijando las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre Convenios de distinto ámbito. Hasta ahora, el último acuerdo interprofesional de este tipo ha sido el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020, firmado, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y de otra, por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC. OO.) y de la Unión General de Trabajadores (UGT). Fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 18 de julio de 2018.

— Acuerdos sobre materias concretas, reguladoras de las condiciones de trabajo, u otras materias laborales como la solución de conflictos, de lo que es ejemplo el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (Sistema Extrajudicial), que fue suscrito con fecha 26 de noviembre de 2020 de una parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y por la Unión General de Trabajadores (UGT) y de otra por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME); o el acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos, firmado el 23 de mayo de 2013. En este sentido, las organizaciones sindicales UGT y CC. OO., las patronales CEOE y CEPYME, y el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, alcanzaron el VI Acuerdo Social en Defensa del Empleo (VI ASDE), en el que se recoge la prórroga de las medidas extraordinarias en materia de cotización y de protección por desempleo, así como las medidas complementarias asociadas a los expedientes de regulación temporal de empleo relacionados con la COVID-19, reguladas en el R. D.-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo.

24.2.
Pacto colectivo extraestatutario

(Constitución Española 1978, art. 37.1) • (Libro IV, Título II, C. Civil 1889)

• ¿Qué es?

Acuerdo suscrito entre los trabajadores y los empresarios o entre los representantes de unos y otros, que regula aspectos de la relación laboral pero no reúne todos los requisitos para ser calificado como Convenio Colectivo del Estatuto de los Trabajadores, por ejemplo, los de legitimación suficiente de los firmantes.

Este tipo de acuerdo solamente obliga a los que lo negocian, bien directamente, bien por sus representantes careciendo de eficacia normativa general.

Dada su naturaleza contractual y su eficacia limitada, no cabe el control administrativo del convenio extraestatutario en el caso de un eventual incumplimiento empresarial del mismo.

24.3.
Convenio Colectivo

(Ley 36/2011, arts. 163 a 166) • (R. D. 1362/2012) • (R. D. LG. 2/2015, Título III)
• (R. D. L. 28/2018) • (R. D. L. 6/2019) • (R. D. 713/2010) • (R. D. 901/2020)
• (Ley 10/2021) • (Ley 21/2021, Disp. Final 1.ª)
• (R. D. L. 32/2021, arts. Primero, Nueve y Diez, Disp. Trans. 6.ª y 7.ª)
• (R. D. L. 1/2023 art. 32) • (Ley 4/2023 Art. 15)

• ¿Qué es?

Acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad, con sujeción a lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente podrá regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

• Ámbito

Será el que las partes acuerden y estén legitimadas para ello.

• ¿Quiénes están legitimados para negociar?

A. En representación de los trabajadores:

— En los Convenios de empresa o ámbito inferior.
  - Comité de empresa o delegados de personal, en su caso, o el Comité intercentros, siempre y cuando este exista y el convenio le atribuya tal función negociadora.
  - Secciones sindicales (si las hubiere) que, en conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.
  - En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico (convenios «franja»), estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

— En los convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organi-

zativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece para la negociación de los convenios sectoriales.

— Convenios Colectivos sectoriales.
  - Sindicatos más representativos de nivel estatal y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
  - Sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
  - Sindicatos con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, en el ámbito geográfico y funcional del Convenio.

— En los convenios de ámbito estatal, también los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

B. En representación de los empresarios:

— En los convenios de empresa o ámbito inferior, el empresario.

— En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.

— En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios incluidos en el ámbito del Convenio y que además ocupen, al menos, al 10 por 100 de los trabajadores de dicho ámbito. así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados. En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en esta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.

— En los convenios de ámbito estatal, también las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que tengan la condición de más representativas según lo previsto en la Disposición Adicional 6.ª del Estatuto de los Trabajadores.

C. En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

• Inicio de la negociación del Convenio

— La representación de los trabajadores, o de los empresarios que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral correspondiente en función del ámbito territorial del Convenio.

— La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencional establecida o cuando no se trate de revisar un Convenio ya vencido. En cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

• Constitución y composición de la comisión negociadora

— En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación escrita que deber dirigir la parte que promueva la negociación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

— La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en esta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.

En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.

— La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz, pero sin voto.

— En los convenios de ámbito sectorial, el número de miembros en representación de cada parte no excederá de 15; en el resto de convenios no excederá de 13.

— La comisión negociadora podrá tener un presidente. En el supuesto de que la comisión negociadora optara por la no elección de presidente, las partes deberán consignar, en el acta de la sesión constitutiva de la comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y deberá firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

— El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados y en proporción a su representatividad.

• Desarrollo de la negociación y adopción de acuerdos

— Ambas partes están obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

— En los supuestos de que se produjera violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes, y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquellas.

— Los acuerdos de la comisión negociadora requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

— En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador, designado por ellas.

• Validez del Convenio

— Los Convenios Colectivos han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad.
— Los Convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, en el plazo máximo de quince días desde su firma, la cual ordenará su registro y publicación 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, en un plazo máximo de veinte días. Si la autoridad laboral estima que un Convenio Colectivo conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, podrá promover de oficio ante el Juzgado de lo Social o Sala competente (Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia o Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, según el ámbito territorial del Convenio Colectivo sea igual o superior a una Comunidad Autónoma) la impugnación de dicho Convenio.
— A fin de iniciar el trámite previsto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión negociadora o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar a través de medios electrónicos ante el registro (REGCON) de la autoridad laboral competente la solicitud de inscripción correspondiente junto con el texto original del convenio firmado por los componentes de la comisión negociadora, y las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del convenio con expresión de las partes que lo suscriben.
— En el caso de las empresas o entidades que integran el sector público estatal resulta necesario que se aporte el documento que acredite haber sido autorizado el convenio por la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas.
— La autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los Convenios Colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. Puede dirigirse a la jurisdicción competente por entender que el Convenio Colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, poniéndolo en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial.
— Si el Convenio no hubiera sido aún registrado, los representantes legales o sindicales de los trabajadores, o los empresarios que sostuvieran la ilegalidad del mismo, o los terceros lesionados, podrán solicitar de dicha autoridad laboral que curse al Juzgado o Sala competente su comunicación de oficio. Si la autoridad laboral no contestara a dicha solicitud en el plazo de quince días, la desestimara o el Convenio Colectivo ya hubiera sido registrado, se podrá impugnar el mismo por los legitimados en proceso de conflicto colectivo.
— El Convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes.

• Contenido del Convenio

— Dentro del respeto a las normas establecidas y teniendo en cuenta que determinadas materias tienen que incluirse obligatoriamente (ver Contenido mínimo en este mismo apartado), los Convenios Colectivos pueden regular materias de índole:
  - Económica (salarios, remuneraciones indirectas, etc.).
  - Laboral (jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso; clasificación profesional; duración de contratos; rendimiento exigible, etc.).
  - Sindical (comités de empresa, delegados de personal, canon de negociación, etc.).
  - Condiciones de empleo.
  - La constitución de servicios de prevención mancomunados.
  - El establecimiento de criterios para la determinación de los medios, personales y materiales de los servicios de prevención propios, del

número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y de los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.
    - Relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.
    - Asistencial (mejoras voluntarias de Seguridad Social).
    - Medidas de promoción profesional.
    - Condiciones de trabajo y de productividad.
    - Obligaciones dirigidas a regular la paz laboral.
    - Ejercicio de los derechos a la promoción y formación profesional en el trabajo, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores mujeres y hombres.
    - Asimismo, el deber de negociar sobre medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que si se trata de empresas de más de 50 trabajadores, se articulará a través de planes de igualdad (Ver apartado siguiente «Planes de Igualdad»).
- Se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.
- A partir del 1 de enero de 2019, los convenios colectivos firmados con anterioridad al 1 de enero de 2022, pueden establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación siempre que se cumplan estos dos requisitos exigidos legalmente:
    - Que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación, en su modalidad contributiva.
    - Que la medida esté vinculada a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.
- Estas cláusulas podrán ser aplicadas a los convenios colectivos suscritos con anterioridad a 1 de enero de 2022, y hasta tres años después de la finalización de la vigencia inicial pactada en el convenio.
- Los convenios suscritos a partir del día 1 de enero de 2022 podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:
    - La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
    - La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.
    - Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres

trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas, siempre que se cumplan los requisitos dispuestos en la Disposición adicional décima apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

— Como contenido mínimo deben expresar lo siguiente:
  - Determinación de las partes que lo conciertan.
  - Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
  - Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.
  - Forma y condiciones de denuncia del Convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
  - Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

• Planes de Igualdad

— Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

— Las empresas están obligadas a elaborar y aplicar Planes de Igualdad en los siguientes supuestos:
  - Las de cincuenta o más personas trabajadoras, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el alcance y contenido previsto en el R. D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el R. D. 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
    Así mismo estas empresas deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la ley 4/2024, de 28 de febrero, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.
    A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en la ley 4/2023, de 28 de febrero.
  - Cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable en los términos previstos en aquel.

- Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

— La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
— Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición. Cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.
— A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.
— El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.
— Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años.
— A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.
— Estos Planes de Igualdad deberán contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  A través de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se negociará y elaborará el diagnóstico sobre la situación de la empresa respecto a:
  - Proceso de selección y contratación.
  - Clasificación profesional.
  - Formación.
  - Promoción profesional.
  - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
  - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - Infrarrepresentación femenina.
  - Retribuciones.
  - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
— Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido mínimo:
  - Determinación de las partes que los conciertan.
  - Ámbito personal, territorial y temporal.
  - Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto de grupo de empresas, un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
  - Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020.

- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

— El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad será determinado por las partes negociadoras, no siendo superior a cuatro años e incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo y de lo previsto en el artículo 2.6 sobre planes de igualdad en el caso de grupo de empresas. Asimismo, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

— Los Planes de Igualdad en las Empresas se deben inscribir en Registro dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social o de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La obligación de inscribir estos planes corresponde a las empresas.

— Régimen transitorio para elaboración de Planes de Igualdad a partir del día 8 de marzo de 2019, según lo dispuesto en la Disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  - Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad (7 de marzo de 2022).

— Las empresas que queden obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo establecido en el convenio colectivo o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del mismo.

— Cuando la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad fuere acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación, en su caso, será el fijado en dicho acuerdo.

• Eficacia del Convenio y cláusula de descuelgue

— 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.

— Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:
  - Jornada de trabajo.
  - Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

— En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

— Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razón de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo.

— En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión, o esta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos señalados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

— Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de con-

sultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

• Vigencia del Convenio

— La aprobada por las partes negociadoras. Pueden eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo Convenio.
— Durante la vigencia del convenio, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación podrán negociar su revisión.
— Los Convenios se prorrogarán de año en año, si no media denuncia expresa de las partes, salvo pacto en contrario.
— La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio Convenio.
— Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.
— Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.
— Siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.
— Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.
— El Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

• Adhesión y extensión

— Las partes legitimadas para negociar un convenio (ver apartado 24.3) podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un Convenio Colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral a efectos de registro.
— Se podrán extender las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor de ámbito superior al de empresa a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad perteneciente al mismo o a similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, teniendo en cuenta la actividad donde vaya a ser aplicado y que no estén vinculados por Convenio Colectivo, cualquiera que fuese su ámbito, por los perjuicios derivados para aquellos de la imposibilidad de suscribir en su ámbito un Convenio Colectivo debido a la ausencia de partes legitimadas para ello.

— En el caso de inexistencia de Convenio Colectivo que se pueda extender con ámbito de aplicación superior al de empresa, se podrá extender subsidiariamente con carácter excepcional un Convenio de empresa a una pluralidad de empresas y de trabajadores o a un sector o subsector de actividad de análogas condiciones económicas y sociales.
— La solicitud de extensión se formulará por escrito ante la Autoridad Laboral competente, la cual solicitará, con carácter preceptivo, informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, remitiéndolo después con carácter preceptivo para su informe a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o al órgano consultivo similar de las Comunidades Autónomas cuando el procedimiento sea de su competencia, y que tendrá la consideración de determinante. Recibido dicho informe del órgano consultivo correspondiente, la autoridad laboral dictará la resolución y la notificará en el plazo de tres meses, computados desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro, entendiéndose como denegada la solicitud si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído resolución expresa.
— Dicha resolución pondrá fin a la vía administrativa.
— Serán competentes para resolver los procedimientos de extensión de Convenios Colectivos:
  • El Ministerio de Trabajo y Economía Social cuando el ámbito de la extensión abarque todo el territorio nacional o el territorio de más de una Comunidad Autónoma.
  • Los órganos de la Comunidad Autónoma cuando el ámbito se circunscriba a su correspondiente territorio o a ámbitos inferiores a este.

• Concurrencia de Convenios

— Un Convenio Colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, y salvo lo que se indica en el apartado siguiente.
— La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:
  • El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
  • El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
  • La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
  • La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen legalmente a los convenios de empresa.
  • Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
  • Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.
— Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas. Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.
— Salvo pacto en contrario, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

— En el supuesto previsto en el párrafo anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

• Aplicación e interpretación

— Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.
— No obstante lo anterior, en los Convenios Colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los Convenios Colectivos.
— El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los Convenios Colectivos, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Convenio Colectivo.
— Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los Convenios Colectivos. Específicamente, cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.
— Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual cuando las partes expresamente se sometan a ellos.
— En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales citados o ante el órgano judicial competente.
— Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos.

24.4. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

(R. D. 1362/2012) • (R. D. 429/2013) • (R. D. 368/2014. Disp. Final 1.ª) • (R. D. LG. 2/2015, Disp. Adic. 9.ª)

• ¿Qué es?

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es un órgano colegiado adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Dirección General de Trabajo, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

• Funciones

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos tendrá las siguientes funciones:

— El asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa, así como la consulta en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

— El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma mediante el Observatorio de la Negociación Colectiva.

— La intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El funcionamiento y las decisiones de la Comisión Nacional de Convenios Colectivos se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción social y a la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

Pueden solicitar la actuación de la Comisión en materia de consultas.

— Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

— Cualquier órgano de representación de los trabajadores o entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.

— Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un Convenio Colectivo.

Pueden solicitar la actuación de la Comisión para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo:

— Las empresas.

— Los representantes legales de los trabajadores (en ausencia de estos, los trabajadores podrán atribuir su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores).

En orden a la actuación de la Comisión para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo, hay de tener en cuenta que:

— Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos a los que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (intervención de la Comisión Paritaria del convenio y procedimiento de solución extrajudicial de conflictos) no fueran aplicables o no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma así como cuando afecte a empresas situadas en las ciudades de Ceuta y Melilla. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, conoce de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma en la que no se haya constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos; o bien, cuando se haya suscrito un convenio de colaboración con el Ministerio de Trabajo y Economía Social acordando la actuación de esta Comisión en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma firmante.

— La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos.
— La decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

25. Los conflictos colectivos

25.1. Conflictos colectivos de trabajo

(R. D. L. 17/1977, arts. 17 al 25) • (Constitución Española 1978, arts. 28.2 y 37.2) • (Sent. T. Const. 11/1981) • (Ley 36/2011, arts. 63 y 153 al 162) • (R. D. LG. 2/2015, art. 91.3)

El conflicto colectivo, en cuanto supone una manifestación de la discrepancia por razones laborales entre empresarios y grupo genérico de trabajadores, que afecta a los intereses generales de estos últimos, puede concretarse como:

— Conflicto colectivo de interpretación y aplicación de una norma legal o convencional, o de pactos, acuerdos de empresa o de una decisión o práctica del empresario de carácter colectivo.
— Conflicto de intereses, en el que se pretende la modificación o sustitución de una norma reguladora aplicable.

• Partes legitimadas para promoverlo

— Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
— Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.
— Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.
— Las Administraciones públicas empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y los órganos de representación del personal laboral al servicio de las anteriores.
— Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los sindicatos representativos de estos, para el ejercicio de las acciones colectivas relativas a su régimen profesional cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, así como las empresas para la que ejecuten su actividad y las asociaciones empresariales de estas, siempre que su ámbito de actuación sea al menos igual al del conflicto.
— Los sindicatos y asociaciones empresariales representativos y los órganos de representación legal o sindical pueden personarse en un procedimiento de conflicto colectivo, aunque no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda, o sea más amplio que el del conflicto.

• Tramitación

— Intento de conciliación o de mediación: Será requisito necesario para la tramitación del proceso, el intento de conciliación o de mediación.
— Solicitud de inicio: presentación de escrito ante la autoridad laboral, entendiendo como tal no solo el servicio administrativo competente en función del ámbito, sino también los órganos de conciliación que puedan establecerse en virtud de acuerdos interprofesionales, conforme a lo establecido en el artículo 83 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En dicho escrito se indicarán los datos de identificación de quienes lo promueven, el ámbito de afectación, los hechos motivadores del conflicto y las peticiones que se formulan.
— Presentación: en función del ámbito territorial del conflicto será competente el órgano provincial, autonómico o estatal. En función del ámbito del

sector, será competente bien el servicio administrativo dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social o del órgano autonómico correspondiente, o bien el servicio gestionado por los órganos paritarios, suscrito mediante acuerdo entre representantes de empresarios y de trabajadores. Es importante conocer qué sectores o empresas puedan tener pactados sistemas propios de solución de conflictos, tanto a nivel provincial como autonómico o estatal.

— Lo acordado en conciliación o mediación tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el art. 82 del E. T., siempre que las partes estén legitimadas y el acuerdo cumpla con los requisitos requeridos. En el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, tendrá la misma eficacia que los acuerdos de interés profesional regulados en el artículo 13 de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo. En todo caso se enviará copia de lo acordado a la Autoridad Laboral.
— En caso de no producirse un acuerdo, puede presentarse demanda ante la Jurisdicción Social.

• Contenido de la demanda

El proceso se inicia mediante demanda dirigida al juzgado o tribunal competente y contendrá además de los requisitos generales, la designación general de los trabajadores y empresas afectados por el conflicto, la designación concreta del demandado o demandados, una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada y las pretensiones interpretativas, declarativas, de condena o de otra naturaleza concretamente ejercitadas según el objeto del conflicto.

A la demanda habrá de acompañarse necesariamente certificación de haberse intentado la conciliación o mediación previas.

El proceso también puede iniciarse por parte de la autoridad laboral, a instancia de las personas legitimadas para promoverlo, mediante comunicación con formato de demanda.

• Celebración de juicio y sentencia

Admitida la demanda o la comunicación de la autoridad laboral, se cita a las partes para la celebración del juicio dentro de los cinco días siguientes a la admisión a trámite de la demanda.

La sentencia se dicta dentro de los tres días siguientes, notificándose en su caso a la Autoridad Laboral competente. La sentencia será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra la misma pueda interponerse.

La iniciación del proceso de conflicto colectivo interrumpirá la prescripción de las acciones individuales en igual relación con el objeto del referido conflicto.

De recibirse en el Juzgado o Tribunal comunicación de las partes de haber quedado solventado el conflicto, se procederá por el letrado de la Administración de Justicia al archivo de las actuaciones, cualquiera que sea el estado de su tramitación anterior a la sentencia.

La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse que traten sobre idéntico objeto, o que tengan una relación directa con el mismo.

25.2. La huelga

(R. D. L. 17/1977, arts. 1 al 11) • (Constitución Española 1978, art. 28.2) • (Sent. T. Const. 11/1981) • (R. D. 625/1985, art. 3.3) • (R. D. LG. 2/2015, arts. 4.1.e, 45.1.1) • (R. D. LG. 8/2015, art. 144.5)

Es la cesación de la prestación de trabajo llevada a cabo de forma colectiva y concertada por los trabajadores.

• Procedimiento

— La declaración de huelga ha de realizarse por acuerdo de los representantes de los trabajadores, adoptado en reunión conjunta y por mayoría, levantando el acta correspondiente. También puede acordarse por decisión de los propios trabajadores afectados por el conflicto, en cuyo caso la votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple, y por acuerdo adoptado por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que la huelga se extienda.
— Debe efectuarse una comunicación al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral, por escrito y con cinco días naturales de antelación a la fecha del inicio. En caso de empresas de servicios públicos, el preaviso será de diez días naturales.
— Debe designarse un comité de huelga, que estará formado como máximo por 12 trabajadores de los centros de trabajo afectados. Corresponde a dicho comité participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto, así como garantizar durante la huelga la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de locales, maquinaria, instalaciones y demás atenciones necesarias para reanudar la actividad de la empresa.

• Efectos

— El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo.
— Durante la huelga el contrato se considera en suspenso, el trabajador no tendrá derecho al salario y se encontrará en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte de la empresa y del trabajador.
— Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga.
— Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos, sin coacción alguna.
— Durante la huelga, los huelguistas no pueden ser sustituidos por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa en el momento de ser declarada la huelga.
— Pese a la huelga, pueden estar obligados a prestar sus servicios los trabajadores que atiendan servicios de seguridad o mantenimiento de la empresa.
— En el caso de empresas que presten servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad, la autoridad gubernativa puede acordar medidas para asegurar el funcionamiento de estos servicios.
— El trabajador no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación y mientras esta subsista.
— El trabajador no tendrá derecho a la prestación por desempleo por el hecho mismo de la suspensión del contrato de trabajo.

• Huelgas ilícitas y huelgas ilegales

— Son ilícitas las huelgas rotatorias, las de celo o trabajo a reglamento, las que se realicen en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir todo el proceso productivo y, en general, cualquier forma de alteración colectiva del régimen de trabajo distinta a la huelga.
— Son ilegales las huelgas por motivos políticos, las de solidaridad o apoyo y las que tengan por objeto alterar, dentro de su periodo de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo.

• Resolución de la huelga

— Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y el empresario y, en su caso, los representantes designados por los distintos comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo.
— El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, o, en su caso, el Gobierno de la Comunidad Autónoma a propuesta del órgano correspondiente, podrá acordar el establecimiento de un arbitraje obligatorio, teniendo en cuenta la duración y las consecuencias de la huelga, la posición de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, y respetando el requisito de imparcialidad de los árbitros.

25.3. El cierre patronal

(R. D. L. 17/1977) • (Sent. T. Const. 11/1981)

Es el cierre del centro de trabajo decidido por el empresario, en caso de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

— Notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
— Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro cierto de que se produzca.
— Inasistencia o irregularidades en el trabajo de tal volumen que impidan gravemente el proceso normal de producción.

• Actuaciones

— El empresario que proceda al cierre del centro de trabajo deberá comunicarlo en el plazo de doce horas a la autoridad laboral.
— El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad, o para la remoción de las causas que lo motivaron.
— La reapertura del centro de trabajo se efectuará, una vez extinguidas las causas que lo motivaron, a iniciativa del propio empresario o a instancia de los trabajadores o requerimiento de la autoridad laboral.

• Efectos

— Durante el cierre patronal el contrato de trabajo se entenderá suspendido, no teniendo el trabajador derecho al salario y se encontrará en situación de alta especial en la Seguridad Social.
— El trabajador no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación y mientras esta subsista.
— El trabajador no tendrá derecho a prestación por desempleo por el hecho mismo de la suspensión del contrato de trabajo.

25.4. Actuaciones de conciliación, mediación y arbitraje

(Ley 23/2015, art. 12.3) • (Resol. 10-XII-2020)

A través del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) se establece un sistema extrajudicial de solución de los conflictos colecti-

vos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.

Pueden someterse a los procedimientos previstos en dicho Acuerdo los conflictos colectivos de interpretación y aplicación, así como los que motiven la impugnación de convenios colectivos de forma previa para acceder a la vía judicial, siempre y cuando se den en sectores o subsectores de actividad que excedan del ámbito de una Comunidad Autónoma o en empresas, grupos de empresas o empresas vinculadas, cuando el conflicto afecte a centros de trabajo o empresas domiciliadas en diferentes Comunidades Autónomas.

Se excluyen del indicado Acuerdo, los conflictos en que sean parte las Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos.

En caso de que el conflicto no supere el ámbito de una Comunidad Autónoma las competencias recaerán en el Servicio que la misma tenga designado.

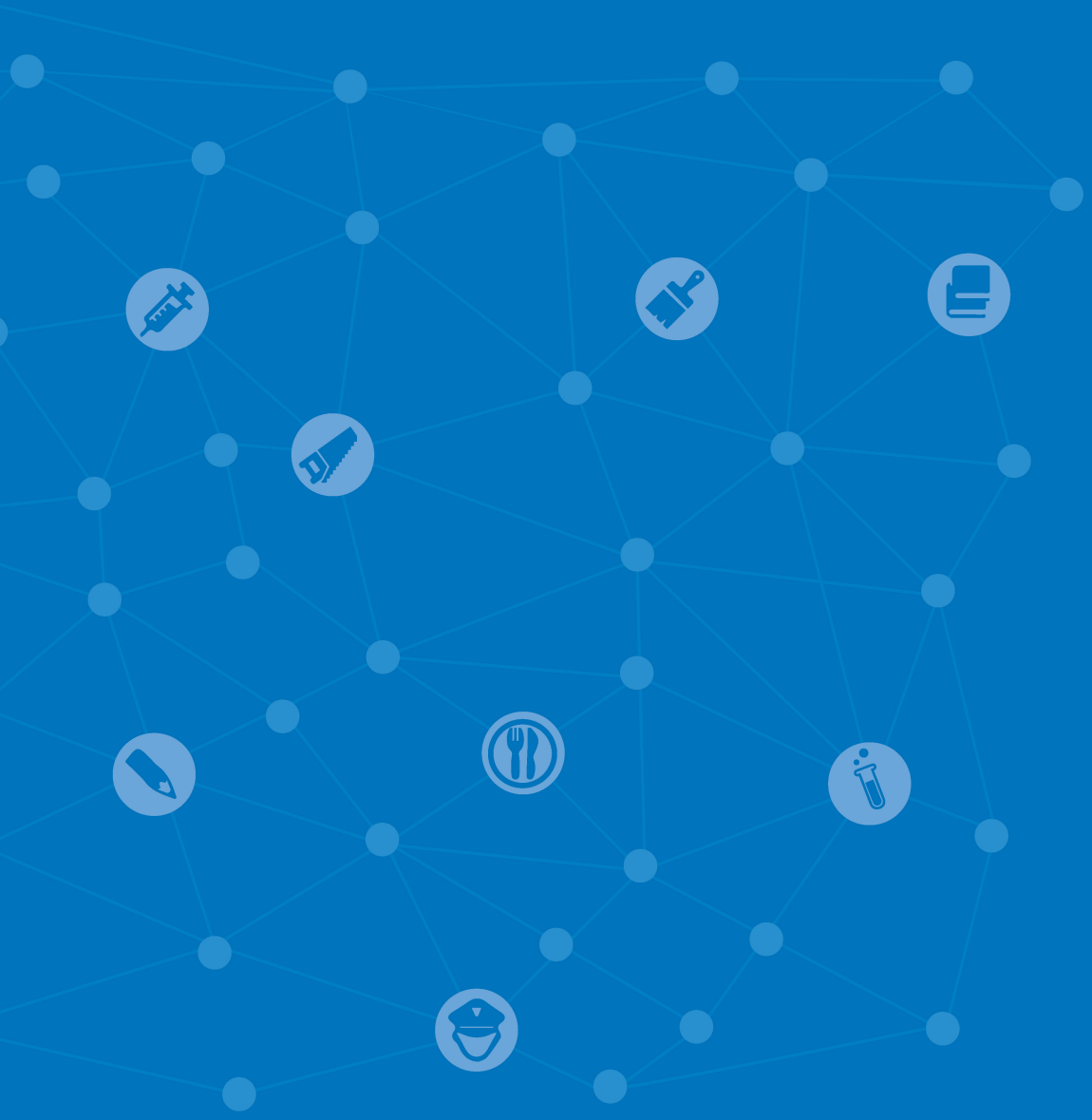
Por otra parte, las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social comprenden las de conciliación, mediación y arbitraje en los siguientes supuestos:

— La conciliación y mediación en huelgas y otros conflictos cuando la misma sea aceptada por las partes.
— El arbitraje en huelgas y otros conflictos laborales cuando las partes expresamente lo soliciten, así como en los supuestos legalmente establecidos.

La función de arbitraje por parte de la Inspección, sin perjuicio de las funciones técnicas de información y asesoramiento, si lo solicita cualquiera de las partes, será incompatible con el ejercicio simultáneo de la función inspectora por la misma persona que tenga atribuida dicha función sobre las empresas sometidas a su control y vigilancia.

Las funciones de conciliación, mediación y arbitraje de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se desarrollarán sin perjuicio de las facultades atribuidas a otros órganos de las Administraciones Públicas y a los órganos instaurados por los sistemas de solución de conflictos laborales basados y gestionados por la autonomía colectiva.

XIII. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS



26. La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE)

(R. D. 221/2008) • (R. D. 1469/2008) • (Ley 2/2011) • (O. ESS/2360/2013) • (O. ESS/1299/2013) • (O. ESS/1681/2015) • (O. ESS/1554/2016) • (R. D. L. 6/2019) • (Ley 11/2018) • (R. D. 499/2020) • (R. D. 144/2021) • (R.D. 1009/2023)

La norma que desarrolla la estructura básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, publicada el 1 de mayo de 2020, incluye entre sus competencias la responsabilidad social las empresas (RSE) y atribuye su impulso y promoción a la Dirección General de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, según la modificación establecida por el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

La RSE ha ganado progresivamente protagonismo en la agenda de prioridades europeas. Prueba de ello es la **Estrategia Europa 2020** que recoge el compromiso europeo de establecer un nuevo enfoque en responsabilidad social empresarial y la Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, sobre responsabilidad social de las empresas: comportamiento responsable y transparente de las empresas y crecimiento sostenible. En los últimos años, el protagonismo ha continuado aumentando, especialmente a partir del año 2017, con iniciativas como el **Libro Blanco sobre el futuro de Europa,** que inició un nuevo ciclo de reflexión sobre la Europa sostenible, la publicación del **Documento de Reflexión para una Europa Sostenible de aquí al 2030,** que enumera los factores clave para la transición hacia la sostenibilidad, y la aprobación del **Pacto Verde Europeo** o **Green Deal**, que aspira a convertir a Europa en el primer continente climáticamente neutro para 2050.

España ha adquirido un compromiso político para el cumplimiento de la Agenda 2030, materializado en la aprobación por el Consejo de Ministros el 22 de junio de 2018 del «Plan para la implementación de la Agenda 2030» en la que se recoge una nueva visión del desarrollo sostenible con voluntad de transformación y en el informe sobre los mecanismos e instrumentos de coordinación para la implementación de la Agenda 2030 en España, de 15 de febrero de 2019.

En febrero de 2019 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Orden PCI/169/2019, por la que se crea el Consejo de Desarrollo Sostenible, un espacio ciudadano de carácter consultivo y de seguimiento del plan desde una participación abierta, incluyente, participativa y transparente.

Por ello, teniendo en cuenta sus efectos en las relaciones laborales y en el empleo, se considera conveniente que la Guía ofrezca una síntesis de su concepto y unas breves notas sobre los objetivos que persigue y el papel de las Administraciones Públicas en el fomento de la RSE.

26.1. ¿Qué se entiende por Responsabilidad Social de las Empresas?

Por Responsabilidad Social de las Empresas se entiende, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales por parte de las empresas, la integración voluntaria de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, responsabilizándose de las consecuencias y los impactos que se deriven de su actividad para los distintos grupos de interés. Una empresa es responsable socialmente cuando en su gestión se satisfacen las expectativas de sus trabajadores, de sus accionistas, de sus clientes, de sus proveedores y de su entorno social.

El ámbito de actuación de la RSE puede dividirse en una parte interna referida al respeto por el medio ambiente en la actividad de la empresa y al respeto por la diversidad en las plantillas mediante la aplicación del principio de igualdad entre trabajadoras y trabajadores, el principio de la no discriminación y el principio de la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo para todas las personas, especialmente para aquellas que encuentran mayores dificultades como son las personas con discapacidad o las que se encuentran en riesgo de exclusión social. En el ámbito externo, se integran cuestiones como el respeto a los intereses de los clientes, usuarios y consumidores que adquieren sus productos o acceden a sus servicios y en la gestión responsable en la cadena de suministro, para evitar con ello posibles abusos de los proveedores respecto a su propio sistema de producción, respetando en todo caso los derechos humanos y aportando valor al desarrollo sostenible de los territorios en los que se extiende su actividad.

26.2. El informe o memoria sobre RSE

- **¿Cómo pueden conocer los distintos grupos de interés y la sociedad en general que determinada empresa es socialmente responsable?**

La información y transparencia son aspectos esenciales en materia de responsabilidad social empresarial. En este sentido, con el objetivo de incentivar a las empresas, organizaciones e instituciones públicas o privadas, especialmente a las pequeñas y medianas y a las empresas individuales, la incorporación o desarrollo de la responsabilidad social, las Administraciones Públicas mantendrán una política de promoción, difundiendo su conocimiento y las mejores prácticas existentes, y estimulando el estudio y análisis sobre los efectos en materia de competitividad empresarial de las políticas de responsabilidad social. La Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible establece la posibilidad de que las sociedades anónimas hagan públicas, con carácter anual, sus políticas y resultados en materia de Responsabilidad Social Empresarial a través de un informe específico basado en objetivos, características, indicadores y estándares internacionales. En concreto, en el caso de sociedades anónimas de más de 1.000 asalariados, este informe anual de Responsabilidad Social Empresarial será objeto de comunicación al Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas para que este pueda efectuar un adecuado seguimiento sobre el grado de implantación de las políticas de responsabilidad social empresarial en las empresas españolas. Para avanzar en este ámbito de impulso y de promoción del RSE, la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas, 2014-2020 aprobada en Consejo de Ministros el 24 de octubre de 2014, es referencia en materia de RSE, e incluye entre sus medidas la puesta en marcha y el impulso de mecanismos de reconocimiento del esfuerzo de aquellas empresas que materialicen prácticas avanzadas más allá de lo que marca la legislación vigente en materias como el empleo, la igualdad, la discapacidad, la protección del medio ambiente, la innovación o el desarrollo sostenible.

La puesta en marcha de un portal de Responsabilidad Social en mayo de 2017, redunda en esta necesaria visibilidad que desde la administración debemos dar a las entidades e instituciones, públicas y privadas, que emplean fondos y recursos a tales fines. El portal es un punto de encuentro de la Responsabilidad Social, donde las entidades publican sus informes o memorias y donde el resto de ciudadanos e instituciones pueden conocerlas y consultarlas mediante funcionalidades de filtrado.

En octubre de 2016 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Orden ESS/1554/2016, de 29 de septiembre, por la que se regula el procedimiento para el registro y publicación de las memorias de responsabilidad social y de sostenibilidad de las empresas, organizaciones y administraciones públicas. Su objeto

es establecer el procedimiento para la recepción y registro de las memorias de responsabilidad social y de sostenibilidad.

En diciembre de 2018 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, con entrada en vigor al día siguiente de dicha publicación. De esta manera, incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.

El ámbito de aplicación de los requisitos sobre divulgación de información no financiera se amplía significativamente, extendiéndose a las sociedades anónimas, a las de responsabilidad limitada y a las comanditarias por acciones que, de forma simultánea, tengan la condición de entidades de interés público cuyo número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 500 y adicionalmente se consideren empresas grandes en los términos definidos por la Directiva 2013/34.

Desde su entrada en vigor, esto es, a partir del 30 de diciembre de 2018, están obligadas a presentar el estado de información no financiera, individual o consolidado, las sociedades en las que concurran los siguientes requisitos:

a) Que el número medio de trabajadores empleados por la sociedad o el grupo, según el caso, durante el ejercicio sea superior a 500.
b) Que, o bien tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, o bien, durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos (a nivel individual o consolidado), al menos dos de las circunstancias siguientes:
   — Que el total de las partidas del activo sea superior a 20.000.000 de euros.
   — Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40.000.000 de euros.
   — Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250.

La Ley 11/2018 dispone en su Disposición Transitoria que esta nueva redacción, que modifica el artículo 49 del Código de Comercio y el artículo 262 de la Ley de Sociedades de Capital, será de aplicación para los ejercicios económicos que se inicien a partir del 1 de enero de 2018 y, en relación con los dos ejercicios consecutivos computables, serán el que se inicie a partir del 1 de enero de 2018 y el inmediato anterior.

Por otro lado, la Disposición Transitoria establece que, a partir de 2021, la obligación de presentar el estado de información no financiera será de aplicación a todas aquellas sociedades con más de 250 trabajadores que, o bien tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas (exceptuando a las entidades que tienen la calificación de empresas pequeñas y medianas de acuerdo con la Directiva 34/2013), o bien, que durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos una de las circunstancias siguientes:

— Que el total de las partidas del activo sea superior a 20.000.000 de euros.
— Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40.000.000 de euros.

Como novedades, el estado de información no financiera debe incluir: cuestiones medioambientales, cuestiones sociales y relativas al personal, el respeto de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, e información sobre la sociedad. Además, en relación con la forma de aprobación, verificación y publicación del informe sobre información no financiera deberá ser presentado como punto separado del orden del día para su aprobación en la junta general de accionistas de las sociedades.

La información deberá ser verificada por un prestador independiente de servicios de verificación. Se pondrá a disposición del público de forma gratuita y será fácilmente accesible en el sitio web de la sociedad dentro de los seis meses posteriores a la fecha de finalización del año financiero y por un período de cinco años, lo que ayudará a las pymes al tener marcos comparables y accesibles.

26.3.
Las Administraciones Públicas y la RSE

La RSE es de naturaleza voluntaria y parte de los compromisos adquiridos por las empresas y las organizaciones respecto a una serie de valores aceptados por la sociedad en general. No obstante, no se puede obviar el importante papel que las Administraciones Públicas pueden desempeñar en este ámbito, desde la perspectiva del impulso y el fomento de la RSE para que esta llegue a todas las empresas y organizaciones y, en definitiva, a toda la sociedad en su conjunto, pero también a través de la puesta en marcha de actuaciones que permitan orquestar y homogeneizar las diferentes iniciativas que, en materia de responsabilidad social, partan de los distintos agentes económicos y sociales.

A su vez, las Administraciones Públicas en su papel de empleadoras, consumidoras e inversoras deben asumir los principios de la responsabilidad social en el desarrollo y ejecución de sus competencias. Asimismo, desde un punto de vista normativo, deben promover el desarrollo sostenible y la responsabilidad social en materia de dependencia, en materia de igualdad de género, inclusión social, en materia de medio ambiente, contratación pública y economía sostenible.

Las sociedades mercantiles estatales y las entidades públicas empresariales adscritas a la Administración General del Estado presentan anualmente, a partir de marzo de 2012, informes de gobierno corporativo, así como memorias de sostenibilidad de acuerdo con estándares comúnmente aceptados, con especial atención a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a la plena integración de las personas con discapacidad. Esta práctica se extendió a las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social a partir de diciembre de 2014.

26.3.1.
Realización de buenas prácticas de RSE en las Administraciones Públicas

Las Administraciones Públicas, en el proceso de implantación de la RSE, desarrollan un papel relevante en su gestión desde diferentes aspectos:

— Transparencia en los procedimientos de reconocimiento de derechos y acceso a los servicios públicos.

— Empleo público socialmente responsable, fomentando la igualdad tanto en los procesos de selección, como en el mantenimiento del empleo, facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar y corrigiendo la elevada tasa de temporalidad.

— En el desarrollo de su actividad, las Administraciones Públicas son consumidoras y prestadoras de bienes y servicios por lo que utilizan criterios sociales y medioambientales en la contratación pública de obras, servicios y suministros.

— Inversión socialmente responsable (ISR), las Administraciones Públicas juegan un importante papel en el fomento de la RSE como dinamizador del mercado a través de sus inversiones con vistas a invertir en un desarrollo auténticamente sostenible, creando las condiciones necesarias para estimular la economía sin dañar el medio ambiente. En este sentido destaca, el programa de Programa de Bonos Verdes del Reino de España lanzado en julio de 2021 por el Tesoro Público, que cumple con los Principios de Bonos Verdes de la Asociación Internacional para los Mercados de Capitales (ICMA).

26.3.2.
RED RETOS: la promoción de Territorios Socialmente Responsables

RETOS es una red de ámbito nacional liderada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Dirección General de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, integrada por territorios locales, tanto,

municipios, provincias como consorcios. Su misión es articular, integrar e implementar distintas estrategias para el desarrollo de Territorios Socialmente Responsables, que mejoren la calidad de vida de sus habitantes.

Retos se constituyó formalmente el 15 de abril de 2008, como resultado de la Iniciativa Comunitaria eQual, con la pretensión de ser una referencia en responsabilidad social territorial y, desde entonces, ha desarrollado de manera constante su actividad, siendo ya un referente nacional e internacional en la promoción de los valores y principios de la responsabilidad social.

Durante los últimos años, la Red ha experimentado un periodo de reestructuración que ha servido para consolidar su estructura interna y al mismo tiempo obtener una mayor visibilidad. Retos cuenta con veintisiete miembros, entre los que se encuentran Ayuntamientos, comarcas y diputaciones, así como con cuatro entidades colaboradoras, lo que da una idea de la importancia que está adquiriendo la responsabilidad social territorial en estos últimos años.

26.4. El Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE)

Siguiendo recomendaciones del informe de conclusiones del Foro de Expertos en RSE de 2007, del Parlamento, a través del informe de la Subcomisión parlamentaria para potenciar y promover la RSE de 2006, y del documento de RSE derivado del Diálogo Social en diciembre de 2007, se creó el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas. Un órgano colegiado interministerial, de carácter asesor y consultivo del Gobierno y de composición cuatripartita y paritaria, que se adscribe al Ministerio de Trabajo y Economía Social. Entre los objetivos del Consejo destacan:

- Constituir un foro de debate sobre RSE.
- Fomentar las iniciativas de RSE con propuestas al Gobierno e información a las empresas y organizaciones.
- Promocionar las herramientas más adecuadas para la elaboración y seguimiento de los informes de RSE y de sostenibilidad, y modelos-tipo.
- Analizar el desarrollo de RSE en España, la Unión Europea y países terceros, e informar sobre actuaciones en materia de RSE.

El Consejo quedó constituido el 20 de enero de 2009, formando parte del mismo las Organizaciones Empresariales, las Organizaciones Sindicales, representación de otras Organizaciones e Instituciones del ámbito de la RSE y representación de las Administraciones Públicas: Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

Hasta la fecha, se han elaborado y emitido en el Pleno del CERSE los siguientes documentos:

- El papel de la RSE y la crisis económica.
- Transparencia y comunicación de la RSE.
- Consumo e inversión socialmente responsable.
- La RSE y educación.
- Gestión de la diversidad, cohesión social y cooperación al desarrollo.
- Promoción de la RSE.
- Inversión Socialmente Responsable en Fondos de Pensiones.
- Gestión y Funcionamiento del CERSE.

26.5. Últimos avances normativos

La Responsabilidad Social se integra cada vez más en los diversos proyectos normativos impulsados desde las administraciones públicas. Así, se debe citar la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno; la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito; la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por

la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del Gobierno Corporativo; la Ley que modifica el régimen de Mutuas (Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social), que incluye en su disposición final 41 la reforma del artículo 35 de la Ley de Economía Sostenible en el sentido de que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social elaboren tanto informes de sostenibilidad como de Gobierno Corporativo.

26.6.
La RSE y los grupos de interés

La relación de las empresas y organizaciones con todos y cada uno de sus grupos de interés es una cuestión consustancial al desarrollo de la RSE.

En este sentido, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social, correspondiente al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007, incorpora la materia de RSE a la agenda del Diálogo Social con el objetivo común de alcanzar unos mayores niveles de desarrollo económico y competitividad empresarial, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental. Así, en el referido Acuerdo Interconfederal, prorrogado para el año 2008, se incluye un capítulo, el VIII, sobre RSE.

Por su parte, el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, firmado por los agentes sociales el 25 de enero de 2012, dispone que la Comisión de Seguimiento acuerde criterios y orientaciones para acometer la negociación colectiva en Responsabilidad Social de las Empresas, entre otras materias.

El último acuerdo alcanzado, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, hace referencia a cuestiones clave relacionadas con la responsabilidad social tales como la mejora de la calidad en el empleo, la cohesión social, la contratación de personas en transición al empleo, la protección de las personas trabajadoras, la lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad o el colectivo LGTBI o la igualdad entre hombres y mujeres.

Por ello y con objeto de favorecer este desarrollo, la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas, incluye actuaciones dirigidas a reforzar el diálogo entre las organizaciones y los grupos de interés. El objetivo es, en definitiva, establecer cauces de intercambio de información para fomentar el conocimiento mutuo de las diferentes expectativas, la explicación de las decisiones adoptadas y la implicación de los grupos de interés en los proyectos e iniciativas que favorezcan un compromiso y una cooperación constructiva.

De hecho, la propia aprobación de esta estrategia supone un paso más en el cumplimiento de los compromisos acordados entre el gobierno y los interlocutores sociales el 29 de julio de 2014 en el Palacio de la Moncloa. El Gobierno y los Interlocutores Sociales se comprometieron en el Acuerdo de Propuestas para la Negociación Tripartita para Fortalecer el Crecimiento Económico y el Empleo a impulsar la Estrategia en el seno del Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas.

26.7.
Subvenciones y ayudas públicas para la promoción, implantación y desarrollo de la RSE

■ (O. ESS/739/2017) • (Extracto Resol. 15-VII-2021)

El Ministerio de Trabajo y Economía Social convoca anualmente subvenciones con el fin de contribuir a la financiación de los gastos derivados de la realización de actividades de apoyo y promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas, así como la financiación parcial de los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores

autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal para facilitar el cumplimiento de los fines propios de estas entidades. (Ver apartado 7.6.)

26.8. Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020

El Consejo de Ministros en su reunión de 24 de octubre de 2014 adoptó el acuerdo por el que se aprueba la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones, para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora.

La Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas parte de una visión: el desarrollo de las prácticas responsables de las organizaciones públicas y privadas con el fin de que se constituyan en un motor significativo de la competitividad del país y de su transformación hacia una sociedad y una economía más productiva, sostenible e integradora.

En relación a su Estructura la Estrategia parte de seis principios:

— Competitividad, dado que la puesta en marcha de actuaciones en materia de responsabilidad social se puede identificar también como una apuesta por la excelencia en la gestión de las empresas. Y esto redunda en la mejora de su posicionamiento en el mercado, en su productividad, rentabilidad y sostenibilidad.
— Cohesión Social. Porque la RSE debe aumentar la eficacia de las organizaciones en la promoción de la igualdad de oportunidades y la inclusión social.
— La creación de valor compartido, en tanto en cuanto la aplicación de los criterios y valores de la RSE, en colaboración efectiva con los grupos de interés, contribuye a crear más valor no solo para la propia organización que los aplica, sino también para aquellos con los que lo comparte que son los principales grupos de interés involucrados en su actividad y la sociedad en general.
— Sostenibilidad, en tanto en cuanto la RSE se constituye como un instrumento para desarrollar organizaciones conscientes de su papel principal en el logro de un desarrollo humano, económico y medioambiental sostenido en el tiempo para las sociedades en las que se integran.
— Transparencia. Porque la RSE contribuye a promover organizaciones ejemplares y transparentes, lo que redunda en un aumento de la credibilidad y de la confianza.
— La voluntariedad y el compromiso que sirven de paraguas a todos los anteriores, dado que son la base del cumplimiento de las expectativas que generen las organizaciones.

La Estrategia se vertebra en torno a cuatro objetivos:

— Impulsar y promover la RSE, tanto en las empresas, incluidas las PYMES, como en el resto de organizaciones públicas y privadas, en sus actuaciones en los diversos ámbitos geográficos en los que operan.
— Identificar y promover la RSE como atributo de competitividad, de sostenibilidad y de cohesión social.
— Difundir los valores de la RSE en el conjunto de la sociedad.
— Crear un marco de referencia común para todo el territorio en materia de RSE.

Por último, cuenta con 10 líneas de actuación que enmarcan un total de 60 medidas las cuales son:

— Promoción de la RSE como elemento impulsor de organizaciones más sostenibles.
— Integración de la RSE en la educación, la formación y en la investigación.
— Buen Gobierno y transparencia como instrumentos para el aumento de la confianza.
— Gestión responsable de los recursos humanos y fomento del empleo.

— Inversión socialmente responsable en I+D+i.
— Relación con los proveedores.
— Consumo responsable.
— Respeto al medio ambiente.
— Cooperación al desarrollo.
— Coordinación y participación.

El documento incluye, además, en su parte final una clasificación de las 60 medidas que contempla según su prioridad y determina qué entidades son las encargadas de impulsar y poner en marcha cada una de las actuaciones.

Se marca así una hoja de ruta que compromete a todos y que ha de dar lugar a que cada uno de los agentes implicados realice, en el ámbito de sus competencias, planes de acción que desemboquen en el desarrollo y cumplimento de cada una de las medidas que contempla el documento.

XIV. DERECHOS Y DEBERES EN RELACIÓN CON LA SEGURIDAD SOCIAL



27. El Sistema de la Seguridad Social

El Estado, a través de la Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en su campo de aplicación, bien por realizar una actividad profesional en la modalidad contributiva, bien por cumplir los requisitos exigidos en la modalidad no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada en las contingencias y situaciones que la ley define.

27.1. Campo de aplicación y composición del Sistema de la Seguridad Social

(R. D. 2621/1986) • (L. O. 4/2000) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015)

• Campo de aplicación

— A efectos de las prestaciones de modalidad contributiva, están incluidos dentro del campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y sean:
  - Trabajadores por cuenta ajena.
  - Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
  - Socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.
  - Estudiantes.
  - Funcionarios públicos, civiles y militares.

— A efectos de las prestaciones de modalidad no contributiva, están incluidos en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social todos los españoles residentes en territorio nacional y los extranjeros que residan legalmente en España.

• Exclusiones del campo de aplicación

— El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y oídos los Sindicatos más representativos o el Colegio Oficial competente, podrá, a instancia de los interesados, excluir del campo de aplicación del Régimen de la Seguridad Social correspondiente a las personas cuyo trabajo por cuenta ajena, en atención a su jornada o a su retribución, pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida.

— Los socios, sean o no administradores de sociedades mercantiles capitalistas, cuyo objeto social no esté constituido por el ejercicio de actividades empresariales o profesionales, sino por la mera administración del patrimonio de los socios.

• Composición del Sistema de la Seguridad Social

— Régimen General.

— Regímenes Especiales integrados en el Régimen General:
  - Artistas
  - Profesionales taurinos
  - Trabajadores ferroviarios
  - Representantes de comercio

- Jugadores profesionales de fútbol
- Agrario (trabajadores por cuenta ajena), a través del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.
- Empleados de hogar, a través del Sistema Especial para Empleados de Hogar.

— Regímenes Especiales:
- Trabajadores del Mar.
- Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
  — Regímenes Especiales integrados en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta Propia o Autónomos: Agrario (trabajadores por cuenta propia), a través del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios; Escritores de Libros.
- Minería del Carbón.
- Estudiantes (Seguro Escolar).
- Funcionarios públicos, civiles y militares.

27.2. Afiliación y cotización

■ (R. D. 2064/1995) • (R. D. 84/1996) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015)

— La afiliación a la Seguridad Social es obligatoria para todas las personas incluidas en su campo de aplicación, en cuanto a la modalidad contributiva, y única para toda la vida y para todo el sistema.
— La cotización a la Seguridad Social es obligatoria para quienes realicen una actividad que les incluya en el campo de aplicación de cualquiera de los Regímenes del sistema, en su modalidad contributiva.

27.3. Países cuyas relaciones con España en materia de Seguridad Social se encuentran reguladas mediante instrumentos jurídicos internacionales

País	Asistencia sanitaria	Incapacidad permanente	Muerte y supervivencia	Vejez o jubilación
Alemania	*	*	*	*
Andorra	*	*	*	*
Argentina		*	*	*
Australia		*	*	*
Austria	*	*	*	*
Bélgica	*	*	*	*
Brasil		*	*	*
Bolivia		*	*	*
Bulgaria	*	*	*	*
Cabo Verde		*	*	*
Canadá		*	*	*
China		*	*	*
Chile	*	*	*	*

País	Asistencia sanitaria	Incapacidad permanente	Muerte y supervivencia	Vejez o jubilación
Chipre	*	*	*	*
Colombia		*	*	*
Croacia	*	*	*	*
Dinamarca	*	*	*	*
Ecuador		*	*	*
El Salvador		*	*	*
Eslovaquia	*	*	*	*
Eslovenia	*	*	*	*
Estonia	*	*	*	*
Estados Unidos		*	*	*
Filipinas		*	*	*
Finlandia	*	*	*	*
Francia	*	*	*	*
Grecia	*	*	*	*
Hungría	*	*	*	*
Irlanda	*	*	*	*
Islandia	*	*	*	*
Italia	*	*	*	*
Japón		*	*	*
Letonia	*	*	*	*
Liechtenstein	*	*	*	*
Lituania	*	*	*	*
Luxemburgo	*	*	*	*
Malta	*	*	*	*
Marruecos	*	*	*	*
México		*	*	*
Noruega	*	*	*	*
Países Bajos	*	*	*	*
Paraguay		*	*	*
Perú	*	*	*	*
Polonia	*	*	*	*
Portugal	*	*	*	*
Reino Unido	*	*	*	*
R. Dominicana		*	*	*
R. Checa	*	*	*	*
R. de Corea		*	*	*
Rumanía	*	*	*	*

País	Asistencia sanitaria	Incapacidad permanente	Muerte y supervivencia	Vejez o jubilación
Rusia		*	*	*
Senegal		*	*	*
Suecia	*	*	*	*
Suiza	*	*	*	*
Túnez	*	*	*	*
Turquía				
Ucrania		*	*	*
Uruguay		*	*	*
Venezuela		*	*	*

28. El Régimen General de la Seguridad Social

28.1. Campo de aplicación

(R. D. 2398/1977) • (R. D. 2805/1979) • (R. D. 2234/1981) • (R. D. 960/1990) • (Ley 25/1992) • (R. D. 480/1993) • (R. D. 766/1993) • (R. D. 369/1999) • (R. D. 782/2001) • (R. D. 287/2003) • (R. D. 822/2005) • (Resol. 21-XI-2005) • (R. D. 176/2006) • (R. D. 615/2007) • (R. D. 1614/2007) • (Ley 27/2011) • (R. D. 1493/2011) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (R. D. 103/2019) • (R. D. Ley 2/2023)

• Estarán incluidos en este Régimen

— Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral, salvo que por razón de su actividad deban quedar comprendidos en el campo de aplicación de algún régimen especial de la Seguridad Social.

— Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, así como en cualquier otro de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

— Los trabajadores por cuenta ajena y los socios trabajadores de sociedades de capital, aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad ni posean el control de aquella.

— Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, los consejeros y administradores de sociedades de capital, siempre que no posean el control de estas, cuando el desempeño de su cargo conlleve la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su condición de trabajadores de la misma. En ambos casos, se entenderá que el trabajador posee el control efectivo cuando sus acciones o participaciones supongan, al menos, la mitad del capital social. Asimismo se presumirá, salvo prueba en contrario, que el trabajador posee el control efectivo de la sociedad cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
  - Que, al menos, la mitad del capital de la sociedad para la que preste sus servicios esté distribuido entre socios, con los que conviva, y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado.
  - Que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte del mismo.
  - Que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.

— Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cualquiera que sea su participación en el capital social dentro de los límites establecidos en el artículo 1.2.b) de la Ley 44/2015, de Sociedades Laborales y Participa-

das, y aun cuando formen parte del órgano de administración social, tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión en este Régimen General cuando así corresponda por razón de su actividad, y quedarán comprendidos en la protección por desempleo y en la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial.

Cuando dichos socios, por su condición de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad siendo retribuidos por el desempeño de este cargo, estén o no vinculados simultáneamente a la misma mediante relación laboral común o especial, o cuando, por su condición de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad y, simultáneamente, estén vinculados a la misma mediante relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, se asimilarán a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en este Régimen General cuando así corresponda por razón de su actividad, con exclusión de la protección por desempleo y de la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial. Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuando el número de socios no sea superior a 25, aún cuando formen parte del órgano de administración social, tengan o no competencias directivas, disfrutarán de todos los beneficios de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena que correspondan en función de su actividad, así como de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial.

— El personal contratado al servicio de notarías, registros de la propiedad y demás oficinas o centros similares.
— Los trabajadores que realicen las operaciones de manipulación, empaquetado, envasado y comercialización del plátano, tanto si dichas labores se llevan a cabo en el lugar de producción del producto como fuera del mismo, ya provengan de explotaciones propias o de terceros y ya se realicen individualmente o en común mediante cualquier tipo de asociación o agrupación, incluidas las cooperativas en sus distintas clases.
— Las personas que presten servicios retribuidos en entidades o instituciones de carácter benéfico-social.
— Los laicos o seglares que presten servicios retribuidos en los establecimientos o dependencias de las entidades o instituciones eclesiásticas. Por acuerdo especial con la jerarquía eclesiástica competente se regulará la situación de los trabajadores laicos y seglares que presten sus servicios retribuidos a organismos o dependencias de la Iglesia y cuya misión primordial consista en ayudar directamente en la práctica del culto.
— Los conductores de vehículos de turismo al servicio de particulares.
— El personal civil no funcionario de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas siempre que no estén incluidos en virtud de una ley especial en otro régimen obligatorio de previsión social.
— El personal funcionario al servicio de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas, incluido su periodo de prácticas, salvo que estén incluidos en el Régimen de Clases Pasivas del Estado o en otro régimen en virtud de una ley especial.
— El personal funcionario cuyo ingreso se haya producido a partir del 1 de enero de 2011, en los términos previstos en la disposición adicional tercera de la Ley General de la Seguridad Social.
— Los funcionarios del Estado transferidos a las comunidades autónomas que hayan ingresado o ingresen voluntariamente en cuerpos o escalas propios de la comunidad autónoma de destino, cualquiera que sea el sistema de acceso.
— Los altos cargos de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas, que no tengan la condición de funcionarios públicos.
— Los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares que desempeñen sus cargos con dedicación exclusiva o parcial, a salvo de lo previsto en los artículos 74 y 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

— Los cargos representativos de las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección con dedicación exclusiva o parcial y percibiendo una retribución.
— Quedarán incluidos en este Régimen como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, las personas que realicen prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación o realicen prácticas académicas externas.
— Cualesquiera otras personas que, por razón de su actividad, sean asimiladas a trabajadores por cuenta ajena mediante real decreto, a propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

• Estarán excluidos de este Régimen

— Los trabajos que se ejecuten ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos, benévolos o de buena vecindad.
— Los trabajos que den lugar a la inclusión en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.
— Salvo prueba de su condición de asalariado, el cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario por consanguinidad o afinidad y en su caso por adopción, hasta el segundo grado inclusive, ocupados en su centro o centros de trabajo, cuando convivan en su hogar y estén a su cargo.
No obstante, el artículo 12.2 de la Ley General de Seguridad Social dispone que, sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con ellos así como a sus hijos mayores de esa edad, cuando tengan especiales dificultades para su inserción laboral por las discapacidades a las que se refiere el referido artículo 12.2. En ambos casos, con exclusión de la protección por desempleo.
— Los trabajos realizados por los profesores universitarios eméritos, de conformidad con lo previsto en el apartado 2 de la disposición adicional vigésima segunda de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, así como por el personal licenciado sanitario emérito nombrado al amparo de la disposición adicional cuarta de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

28.2. Inscripción de empresas

(R. D. 2621/1986) • (O. M. 20-VII-1987) • (Resol. 23-V-1995) • (R. D. 84/1996) • (R. D. 250/1997) • (Resol. 1-XII-1997) • (R. D. 1278/2000) • (R. D. 1041/2005) • (Resol. 18-IX-2007) • (R. D. 328/2009) • (Ley 13/2012) • (O. ESS/484/2013) • (R. D. 708/2015) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (R. D. 504/2022) • (O. PCM/244/2022)

• ¿Quién debe realizarla?

Toda persona física o jurídica, pública o privada, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, por cuya cuenta presten servicios, con la consideración de trabajadores por cuenta ajena o asimilados, las personas incluidas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, en los modelos oficiales establecidos.

• ¿Cuándo?

Previamente a la iniciación de sus actividades.

• ¿Dónde?

En la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma en cuyo ámbito territorial radique el domicilio del empresario.

El empresario individual puede solicitar su inscripción y asignación de código de cuenta cotización a través del Servicio de Inscripción y Asignación de CCC para empresario individual Empresas y Profesionales (seg-social.gob.es) de la Sede Electrónica de la Seguridad Social. El acceso requiere certificado digital, DNI electrónico, sistema Cl@ve o vía SMS.

El empresario colectivo deberá acceder al Servicio "Empresario colectivo. Identificación de empresa. Asignación CCC Inicial" de la Sede Electrónica de la Seguridad Social con certificado digital de persona jurídica.

Igualmente se puede realizar mediante Sistema RED, la inscripción y asignación de código de cuenta cotización para empresario individual y la solicitud de código de cuenta de cotización secundario tanto para empresario individual como colectivo

• Práctica de la inscripción y efectos de la misma

A los empresarios colectivos se les asignará Número de Empresa ante la TGSS (NET) con el registro en la base de datos de empresas. Cuando vayan a contar con la prestación de servicios de trabajadores por cuenta ajena, se deberá solicitar el Código de Cuenta de Cotización Principal. Además del código de cuenta de cotización principal, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá asignar al empresario otros números o códigos de cuentas de cotización a efectos del control de la misma o para cualquiera otra finalidad de gestión atribuida a dicha Tesorería General.

Para la Inscripción del empresario individual, no será necesario el registro en la base de datos de empresas. La TGSS le asignará un número único de inscripción que será considerado el primero y principal código de cuenta de cotización y al que se vincularán todas aquellas otras cuentas de cotización que puedan asignársele.

Al empresario al que se atribuyan varias cuentas de cotización, en cualquier momento posterior a la inscripción y ante la respectiva Dirección Provincial de la TGSS, podrá designar cualquiera de ellas como cuenta principal de la sede de su empresa.

La inscripción será única y válida en todo el territorio nacional y para toda la vida del titular de la empresa

• Variaciones en los datos y cese en la actividad

Las variaciones se comunicarán a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma en la provincia en que se formuló la inscripción, en el modelo oficial y dentro del plazo de tres días naturales contados a partir de la fecha en que se produzcan, o con una antelación mínima de diez días naturales si la variación afecta al cambio de la entidad que cubra las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, en su caso, la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

También podrán realizarse variaciones a través de la Sede electrónica de la Seguridad Social Empresas y Profesionales (seg-social.gob.es).

El cese en la actividad se comunicará dentro de los tres días naturales siguientes a aquel en que se produzca.

28.3. Afiliación de los trabajadores

(R. D. 2621/1986) • (O. M. 20-VII-1987) • (O. M. 17-I-1994) • (Resol. 23-V-1995) • (R. D. 84/1996) • (Resol. 30-IV-1996) • (Resol. 1-XII-1997) • (Resol. 11-I-2001)

• (R. D. 1041/2005) • (Resol. 18-IX-2007) • (R. D. 1382/2008)
• (O. ESS/484/2013) • (R. D. 708/2015) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015)

• Deben afiliarse

Todos los trabajadores y asimilados incluidos en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social.

• Trámite previo a la afiliación

Previamente a la afiliación los ciudadanos deben solicitar el número de la Seguridad Social.

— La solicitud del número de la Seguridad Social será obligatoria para todo ciudadano, con carácter previo a la solicitud de afiliación y alta en alguno de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social.
— El número se hará constar en un informe tarjeta de la Seguridad Social en el que figurarán, como mínimo, nombre y apellidos y, en su caso, el número del Documento Identificativo (DNI, Pasaporte, NIE,…).
— El número de la Seguridad Social (NUSS) se convertirá automáticamente en número de afiliación (NAF) de las personas físicas que por primera vez se incluyan en el Sistema por realizar una actividad.

• Solicitud de afiliación

Está obligado a realizarla el empresario respecto de los trabajadores que, no estando afiliados, ingresen a su servicio, formalizándola en el modelo oficial correspondiente. La solicitud de afiliación implicará la de alta inicial en el Régimen General.

Cuando aquel incumpla su obligación, los trabajadores pueden instar directamente su afiliación y alta inicial a la Tesorería General de la Seguridad Social, la cual también podrá efectuarla de oficio.

Si dispone de certificado digital, DNI electrónico, sistema Cl@ve o SMS, el trabajador puede solicitar su Número de Seguridad Social Categorías (seg-social.gob.es).

• ¿Cuándo?

— Con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios del trabajador por cuenta ajena o de la actividad del trabajador por cuenta propia, sin que en ningún caso pueda serlo antes de los sesenta días naturales anteriores al previsto para la iniciación de la misma.

• ¿Cómo?

— Entregando el impreso de solicitud oficial (TA.1), o por cualquier otro sistema establecido al efecto (Administración Electrónica).
— Igualmente se podrá solicitar por el Sistema RED por el Autorizado RED que vaya a dar de alta al trabajador.

• ¿Dónde?

En la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración competente de la misma de la provincia en que esté domiciliada la empresa.

Cuando las solicitudes de inscripción de empresarios y las de afiliación, alta y baja de trabajadores y de variaciones de datos de unos y otros se presenten,

mediante modelos normalizados, en una Administración de la Seguridad Social distinta de aquella en la que el sujeto obligado a su formulación tenga su domicilio, y estén completos pudiendo dictar resolución expresa en el acto, la Administración que las haya recibido podrá practicar la inscripción, afiliación, alta, baja o variación de datos de que se trate.

En la Sede electrónica de la Seguridad Social, si dispone de certificado digital, DNI electrónico o por medio de SMS.

• Documentación justificativa

— La Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social emite una resolución que se entregará al titular. En esta constarán sus datos y número de afiliación a la Seguridad Social asignado, que será el mismo para toda su vida laboral y para todo el sistema de la Seguridad Social.
— Cada beneficiario del titular dispondrá asimismo de un informe con sus datos y el número de Seguridad Social asignado.

• Efectos

— Las solicitudes de afiliación únicamente surtirán efectos a partir del día en que se inicie la prestación de servicios por el trabajador.
— La afiliación es única para todos los Regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social.
— La afiliación es vitalicia.

28.4. Solicitud de alta de los trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social

(R. D. 2621/1986) • (O. M. 20-VII-1987) • (O. M. 17-I-1994) • (Resol. 23-V-1995) • (R. D. 84/1996) • (R. D. 1278/2000) • (Resol. 11-I-2001) • (Resol. 24-VII-2003) • (L. O. 1/2004) • (R. D. 1041/2005) • (R. D. 807/2006) • (Resol. 18-IX-2007) • (R. D. 1382/2008) • (R. D. 328/2009) • (R. D. 772/2011) • (O. ESS/484/2013) • (R. D. 708/2015) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (R. D. 997/2018)

• ¿Quién debe efectuarla?

El empresario está obligado a comunicar el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio y, en caso de incumplimiento de este, podrá realizarla el trabajador. También podrá efectuarse de oficio por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma correspondiente.

• ¿Cuándo?

Con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios del trabajador, sin que en ningún caso puedan efectuarlo antes de los sesenta días naturales anteriores a la fecha prevista para la iniciación de la misma, salvo que el trabajador se encuentre encuadrado en un sistema especial con regulación específica sobre las comunicaciones de altas.

• ¿Cómo?

— Suministrando los datos correspondientes al alta por medios electrónicos, informáticos o telemáticos, a través del Sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED).

— Entregando el impreso de solicitud oficial (TA.2/S).
— Las solicitudes del alta deberán ir firmadas por el empresario y el trabajador.

• ¿Dónde?

En la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración competente de la misma en la provincia en que esté domiciliada la empresa.

• Efectos

— Las solicitudes de alta únicamente surtirán efectos a partir del día en que se inicie la prestación de servicios por el trabajador.
— Las altas solicitadas por el empresario o por el trabajador fuera del plazo establecido solo tendrán efectos desde el día en que se formule la solicitud y sin perjuicio de las responsabilidades a que haya lugar.
No obstante, si se ha producido ingreso de cuotas en plazo reglamentario, el alta retrotraerá sus efectos a la fecha en que se hayan ingresado las primeras cuotas correspondientes al trabajador de que se trate.
— Las altas practicadas de oficio por las direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o las administraciones de la Seguridad Social de ellas dependientes retrotraerán sus efectos a la fecha en que los hechos que las motiven hayan sido conocidos por unas u otras.
Si las altas se efectuasen de oficio por las citadas direcciones provinciales o administraciones como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los efectos de la declaración del alta se retrotraerán a la fecha en que se haya llevado a cabo tal actuación, salvo en el caso de que esta hubiera sido promovida por orden superior, a instancia de las entidades gestoras o como consecuencia de denuncia, queja o petición expresa, en cuyo caso los efectos se retrotraerán a la fecha en que se haya producido la orden superior o la instancia de la entidad gestora o en que hayan tenido entrada las referidas instancias, denuncia, queja o petición.
No obstante, cuando la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social consista en un requerimiento de pago de cuotas o en un acta de liquidación elevada a definitiva en vía administrativa por la Tesorería General de la Seguridad Social, siempre que se hubiera efectuado el ingreso de su importe, los efectos del alta se retrotraerán, para causar futuras prestaciones, a la fecha de inicio del período de liquidación figurado en el requerimiento o acta.
— Las solicitudes defectuosas surtirán efectos cuando se subsanen en el plazo de diez días los datos o documentos omitidos y requeridos.

• Conservación de justificantes

Los justificantes serán conservados durante un período mínimo de cuatro años.

• Tipos de alta

Se pueden contemplar los siguientes tipos de alta:
— **Alta real:** Se produce cuando al iniciar la actividad laboral se cumple la notificación del alta o ingreso en la empresa.
— **Alta asimilada:** Tiene lugar en determinados supuestos expresamente establecidos por la Legislación de Seguridad Social, en los que, producido el cese temporal o definitivo en la actividad laboral, se estima que debe conservarse la situación de alta en que se encontraba el trabajador con

anterioridad al cese. Tales asimilaciones operan respecto a las contingencias que se señalen y con el alcance que en cada caso se determine.
La Legislación de Seguridad Social recoge como situaciones asimiladas, entre otras:

- La situación legal de desempleo, total y subsidiado y la de paro involuntario una vez agotada la prestación, contributiva o asistencial, siempre que en tal situación se mantenga la inscripción como desempleado en la Oficina de Empleo.
- La excedencia forzosa.
- La situación de excedencia para el cuidado de hijos u otros familiares, de acuerdo con la legislación aplicable.
- El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.
- La suscripción de convenio especial en sus diferentes tipos.
- Los períodos de inactividad entre trabajos de temporada.
- Los períodos de prisión sufridos como consecuencia de los supuestos contemplados en la legislación de amnistía.
- La situación de aquellos trabajadores que no se encuentren en alta ni en ninguna otra de las situaciones asimiladas después de haber prestado servicios en puestos de trabajo que ofrecieron riesgo de enfermedad profesional y a los solos efectos de que pueda declararse una incapacidad permanente debida a dicha contingencia.
- Para los colectivos de artistas y de profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.
- Los trabajadores por cuenta ajena, despedidos e incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social que tengan pendientes de resolución ante la jurisdicción laboral demanda por despido improcedente o nulo se considerarán en situación asimilada a la de alta a efectos de la protección por asistencia sanitaria.
- El período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.
- La situación de los trabajadores afectados por el síndrome de aceite tóxico que por tal causa cesaron en el ejercicio de su actividad.
- El período de percepción de ayudas previas a la jubilación ordinaria, para trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.
- Todas aquellas otras que determine el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

— **Alta especial:** Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social.

— **Alta presunta o de pleno derecho:** En aquellos supuestos en que, dándose trabajo efectivo, la empresa ha incumplido la obligación de afiliar y/o dar de alta al trabajador, se considerará a este en situación de alta presunta o de pleno derecho, a efectos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, desempleo, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, así como a efectos de asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.

28.5. Comunicación de bajas y variaciones de datos de trabajadores al Régimen General de la Seguridad Social

(R. D. 2621/1986) • (O. M. 20-VII-1987) • (O. M. 17-I-1994) • (Resol. 23-V-1995) • (R. D. 84/1996) • (R. D. 1278/2000) • (Resol. 11-I-2001) • (R. D. 1041/2005) • (R. D. 807/2006) • (Resol. 18-IX-2007) • (R. D. 1382/2008) • (O. ESS/484/2013) • (R. D. 708/2015) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (R. D. 997/2018)

• ¿Quién debe efectuarlas?

El empresario y, en caso de incumplimiento de este, podrá realizarla el trabajador. También podrá efectuarse de oficio por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma correspondiente.

• ¿Cómo?

— Suministrando los datos correspondientes a la baja o variación de los datos por medios electrónicos, informáticos o telemáticos, a través del Sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED).
— Entregando el impreso de solicitud oficial (TA.2/S).

• Plazo y efectos

En los tres días naturales siguientes al del cese en el trabajo o de aquel en que se produce la variación.

En las bajas fuera de plazo, la obligación de cotizar se mantendrá hasta el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en el trabajo, salvo que los interesados prueben que dicho cese se produjo con anterioridad.

Las solicitudes de baja y de variación de datos formuladas por la empresa y, en su caso, por los trabajadores, que afecten a períodos comprendidos en las actas de liquidación extendidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que haya dado lugar a procedimientos de alta o de variación de datos que estén siendo tramitados de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social, respecto de los mismos trabajadores, no producirán efectos ni extinguirán la obligación de cotizar hasta que dichos procedimientos finalicen.

Cuando se solicite fuera de plazo reglamentario una variación de los datos aportados con anterioridad o una corrección de los mismos, tanto de empresarios como de trabajadores, y proceda la devolución de las cuotas ingresadas, únicamente se tendrá derecho al reintegro del importe que corresponda a las tres mensualidades anteriores a la fecha de la solicitud.

• ¿Dónde?

En la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración competente de la misma en la provincia que esté domiciliada la empresa.

• Conservación de justificantes

Los justificantes de las bajas o variaciones serán conservados al menos cuatro años.

28.6. Cotización

(O. M. 20-VII-1987) • (R. D. 2064/1995) • (R. D. 1890/1999) • (R. D. 1278/2000) • (R. D. 782/2001) • (R. D. 1131/2002) • (Resol. 24-VII-2003) • (R. D. 335/2004) • (R. D. 1041/2005) • (R. D. 807/2006) • (R. D. 788/2007) • (R. D. 1108/2007) • (Resol. 12-XII-2007) • (R. D. 1382/2008) • (R. D. 328/2009) • (Resol. 28-II-2011) • (R. D. 772/2011) • (Resol. 26-XII-2014) • (Resol. 8-I-2015) • (R. D. 708/2015) • (LGSS. R. D. L. G. 8/2015) • (R. D-ley 5/2022) • (O. PCM/74/2023) • Ley 31/2022 • (R. D. Ley 2/2023) • (R. D. Ley 8/2023) • (O. PJC/51/2024)

• ¿Quién debe cotizar?

Los trabajadores comprendidos dentro del Régimen General de la Seguridad Social y los empresarios por cuya cuenta trabajen, salvo por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y Fondo de Garantía Salarial, en cuyo caso la cotización completa correrá a cargo exclusivamente de los empresarios, siendo estos últimos los responsables de retener de las nóminas en el momento de hacerle efectivas sus retribuciones las cantidades que deba aportar cada trabajador y presentar la correspondiente documentación e ingresar el importe de las cuotas, tanto por sus aportaciones como por las de sus trabajadores.

Las empresas y las personas trabajadoras quedarán exentas de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de dichas contingencias, respecto de aquellos trabajadores por cuenta ajena, así como de los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, siempre que se encuentren en alguno de estos supuestos:

— 65 años de edad y 38 años y 6 meses de cotización.
— 67 años de edad y 37 años de cotización.

No obstante, en aplicación del régimen transitorio establecido al respecto, para el año 2023 las referencias a las edades señaladas serán las siguientes:

— 65 años y 38 años o más cotizados.
— 66 años y 6 meses y menos de 38 años cotizados.

En todos los casos citados, a efectos del cómputo de años de cotización no se tomarán en cuenta las partes proporcionales de pagas extraordinarias.

Esta exención en la cotización también comprenderá las aportaciones por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.

Las exenciones referidas en el párrafo anterior no serán aplicables a las cotizaciones relativas a trabajadores que presten sus servicios en las Administraciones públicas o en los Organismos públicos regulados en el Título II de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

• Nacimiento, duración y extinción de la obligación de cotizar

— La obligación nace desde el momento en que se inicia la actividad laboral, incluido el período de prueba.
— Permanece mientras dura la actividad laboral, incluso en las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
— Se extingue cuando se produce el cese en la prestación de servicios, siempre que la comunicación de la baja del trabajador a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma se efectúe en la forma y plazos establecidos.
— Cuando no se solicite la baja o esta se solicite fuera de plazo y en modelo distinto del oficial, la obligación de cotizar se mantendrá hasta el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en el trabajo, salvo que los interesados prueben que dicho cese se produjo con anterioridad.
— Cuando la TGSS practique la baja de oficio, como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por los datos obrantes en la misma o por cualquier otro procedimiento, la obligación de cotizar se extinguirá el día en que se efectúe la actuación inspectora o se conozcan los datos que acrediten el cese.
— La obligación del ingreso de las cuotas debidas a la Seguridad Social prescribe a los cuatro años, a partir de la fecha en que preceptivamente debieron ser ingresadas, salvo que la prescripción se interrumpa por las causas ordinarias, por cualquier actuación administrativa realizada con conocimiento formal del responsable del pago conducente a la liquidación o recaudación de la deuda y, especialmente, por su reclamación administrativa mediante reclamación de deuda o acta de liquidación.
— La obligación de cotizar se suspenderá durante las situaciones de huelga y cierre patronal.
— La obligación de cotizar por AT/EP existirá aunque la empresa no estableciera la protección de sus trabajadores por dichas contingencias.

• ¿Cuándo se debe cotizar?

La cotización se efectuará dentro del mes siguiente al de devengo, por mensualidades vencidas y en un solo acto.

• ¿Cuánto se debe cotizar?

El importe resultante de aplicar «el tipo» o porcentaje que cada año se establece para cada contingencia protegida (contingencias comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cotización adicional por horas extraordinarias, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional) a la «base de cotización» correspondiente a cada trabajador, determinándose de esta forma «las cuotas» a ingresar.

• Tipos de cotización

Para el año 2024 los tipos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social son:

— Por contingencias comunes: el 28,30 por 100, del que el 23,60 por 100 es a cargo de la empresa y el 4,70 a cargo del trabajador. Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional de 31,22 euros a cargo del empresario a la finalización del mismo. Este incremento no se aplicará a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, o en la relación laboral especial de los Artistas, ni a los contratos por sustitución.
Tampoco se aplicará a los contratos para la formación y el aprendizaje, ni a los contratos para la formación en alternancia, conforme dispone el párrafo segundo del apartado 2 del artículo 26 de la Orden de cotización 51/2024.

— Por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los porcentajes de la tarifa de primas incluida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, siendo a cargo exclusivo de la empresa.
Los empresarios que ocupen trabajadores a quienes en razón de su actividad les resulte de aplicación un coeficiente reductor de la edad de jubilación, deberán cotizar por el tipo de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales más alto de los establecidos, siempre y cuando el establecimiento de ese coeficiente reductor no lleve aparejada una cotización adicional por tal concepto.
Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a los empresarios que ocupen a trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1539/2003, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acrediten un grado importante de discapacidad. Tampoco resultará de aplicación a los trabajadores embarcados en barcos de pesca hasta 10 Toneladas de Registro Bruto incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

— En el supuesto previsto en el párrafo 2º. del apartado «¿Quién debe cotizar?», el tipo de cotización por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en estos supuestos será del 1,55 por 100, del que el 1,30 por 100 será a cargo de la empresa y el 0,25 por 100 a cargo del trabajador. No obstante, en el caso de trabajadores con 65 o más años, estos y sus empresas quedarían exonerados de la cuota por contingencias comunes, (excepto IT), desempleo, FOGASA y FP según lo dispuesto en el art. 152 y la disposición transitoria 7.ª LGSS.

— Desempleo:
  - Contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como la contratación de duración determinada en las modalidades de contratos de formación en alternancia, para la formación y el aprendizaje, formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera

que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores que tengan reconocido un grado de discapacidad no inferior al 33 por ciento: 7,05 por ciento, del que el 5,5 por ciento será a cargo de la empresa y el 1,55 por ciento, a cargo del trabajador. Contratación de duración determinada a tiempo completo: 8,30 por 100, del que el 6,70 por 100 será a cargo del empresario y el 1,60 por 100 a cargo del trabajador.

- Contratación de duración determinada a tiempo completo: 8,30 por ciento, del que el 6,70 por ciento será a cargo del empresario y el 1,60 por ciento, a cargo del trabajador.
- Contratación de duración determinada a tiempo parcial: 8,30 por 100, del que el 6,70 por 100 será a cargo del empresario y el 1,6 por 100 a cargo del trabajador.
- Transformación de la contratación de duración determinada en contratación de duración indefinida: Cuando el contrato de duración determinada, a tiempo completo o parcial, se transforme en un contrato de duración indefinida: 7,05 por ciento, del que el 5,5 por ciento será a cargo de la empresa y el 1,55 por ciento, a cargo del trabajador.
- Socios de cooperativas de trabajo asociado: si el vínculo societario es indefinido: 7,05 del que el 5,50 por 100 será a cargo de la empresa y el 1,55 por 100 a cargo del trabajador; si es de duración determinada: 8,30 por 100, del que el 6,70 por 100 será a cargo de la empresa y el 1,60 por 100 a cargo del trabajador, ya presten servicios a tiempo completo o parcial.

— Fondo de Garantía Salarial: 0,20 por 100 a cargo exclusivo de la empresa.
— Formación Profesional: el 0,70 por 100, del que el 0,60 por 100 corresponde a la empresa y el 0,10 por 100 al trabajador.
— Cotización adicional por horas extraordinarias: las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor el 14,00 por 100, del que el 12,00 por 100 es a cargo de la empresa y el 2,00 por 100 a cargo del trabajador. La cotización por el resto de las horas extraordinarias se efectuará al 28,30 por 100, del que el 23,60 por 100 estará a cargo de la empresa y el 4,70 por 100 a cargo del trabajador.
— Para el mecanismo de equidad intergeneracional, en 2024, el 0,7 por ciento aplicable sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,58 por ciento será a cargo de la empresa y el 0,12 por ciento, a cargo del trabajador.

	Tipos cotización		
	Empresa	**Trabajador**	**Total**
CC	23,6	4,7	28,3
DESEMPLEO			
fijo	5,5	1,55	7,05
eventual	6,7	1,6	8,3
FOGASA	0,2	-	0,2
FP	0,6	0,1	0,7
HORAS EXTRAORDINARIAS	23,6	4,7	28,3
MEI	0,58	0,12	0,7

• Base de cotización al Régimen General

La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, así como por los conceptos de recaudación conjunta con las cuotas de dicho régimen, estará constituida:

— Por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en dinero o en especie y ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo, que, con carácter men-

sual, tenga derecho a percibir el trabajador o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena. A estos efectos, constituyen percepciones en especie la utilización, consumo u obtención para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aún cuando no supongan un gasto real para quien lo conceda:

- Cuando el empresario entregue al trabajador importes en metálico, vales o cheques de cualquier tipo para que este adquiera bienes, derechos o servicios, la percepción económica y el importe del vale o cheque recibido por el trabajador se valorarán por la totalidad de su importe.
- También se valorarán por la totalidad de su importe las acciones o participaciones entregadas por los empresarios a sus trabajadores, las primas o cuotas satisfechas por los empresarios a entidades aseguradoras para la cobertura de sus trabajadores, las contribuciones satisfechas a planes de pensiones y las mejoras de las prestaciones de Seguridad Social concedidas por las empresas, excepto las prestaciones de la Seguridad Social y las mejoras por incapacidad temporal concedidas por las empresas.
- Con carácter general, la valoración de las percepciones en especie vendrá determinada por el coste medio que suponga para los mismos la entrega del bien, derecho o servicio objeto de percepción.
- Cuando se trate de la prestación del servicio de educación en las etapas de infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional por centros educativos autorizados, a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o precio inferior al normal del mercado, su valoración vendrá determinada en el momento del inicio del curso escolar, por el coste marginal que suponga a la empresa la prestación de tal servicio.
- La utilización de una vivienda en propiedad o no del empresario o la utilización o entrega de vehículos automóviles se valorará en los términos previstos para estos bienes en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- Los préstamos concedidos a los trabajadores con tipos de interés inferiores al legal del dinero se valorarán por la diferencia entre el interés pagado y el referido interés legal vigente en el respectivo ejercicio económico.

— Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.

Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:

— Los gastos de manutención y estancia, así como los gastos de locomoción, cuando correspondan a desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, en los términos y cuantía siguientes:

- Las cantidades destinadas por el empresario a compensar los gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería, devengadas por gastos en municipio distinto del lugar del trabajo habitual y del que constituya su residencia, cuando los mismos se hallen exceptuados de gravamen según lo que establezca el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

  El exceso sobre los límites que se señalen sí se computará en la base de cotización a la Seguridad Social.
- Los gastos de manutención abonados o compensados por las empresas a trabajadores a ellas vinculados por relaciones laborales especiales, por desplazamientos fuera de la fábrica, taller, oficina o centro habitual de trabajo, para realizarlo en lugar distinto de este en diferente municipio, tanto si el empresario los satisface directamente como si resarce de ellos al trabajador, cuando los mismos se hallen exceptuados de gravamen según lo que establezca el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

  El exceso sobre los límites que se señalen sí se computará en la base de cotización.
- Se consideran gastos de locomoción las cantidades destinadas por el empresario a compensar los gastos del trabajador por sus desplaza-

mientos fuera de la fábrica, taller, oficina o centro habitual de trabajo, para realizarlo en lugar distinto del mismo o diferente municipio.
Estos gastos, tanto si el empresario los satisface directamente como si resarce de ellos al trabajador, estarán excluidos de la base de cotización en su totalidad cuando se utilicen medios de transporte público, siempre que el importe se justifique mediante factura o documento equivalente.
De utilizarse otros medios de transportes, estarán excluidos en los términos establecidos por el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. El exceso sobre las cantidades señaladas se incluirán en la base de cotización.

- Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones, despidos y ceses, estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable. De superar el importe de estas indemnizaciones los límites establecidos, el exceso a incluir en la base de cotización se prorrateará a lo largo de los doce meses anteriores a aquel en que tenga lugar la circunstancia que las motive.
- Las prestaciones de la Seguridad Social y las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas.
- Las asignaciones destinadas a satisfacer gastos de estudios del trabajador dispuestos por instituciones, empresarios o empleadores y financiados directamente por ellos para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características del puesto de trabajo.
- Las horas extraordinarias, salvo para la cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, y sin perjuicio de la cotización adicional por horas extraordinarias antes mencionada.

• Límites de bases y topes de cotización

Anualmente se establecen los límites a la cotización mediante la fijación de «bases máximas y mínimas» de cotización para las distintas contingencias.

- Contingencias comunes:
  Las bases máximas y mínimas se determinan en función de la categoría profesional de los trabajadores, conforme a los llamados «grupos de cotización».
- Contingencias profesionales:
  Existe un tope máximo y otro mínimo para todos los trabajadores con independencia de sus grupos de cotización.
- El tope máximo para 2024 es de 4.720,50 euros/mes.
- El tope mínimo es de 1.323,00 euros/mes.
- El tope máximo establecido para las bases de cotización de la Seguridad Social de cada uno de sus regímenes se actualizará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en un porcentaje igual al que se establezca para la revalorización de las pensiones contributivas

BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS DE COTIZACIÓN PARA 2024 POR CONTINGENCIAS COMUNES

Grupo cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas mes/euros	Bases máximas mes/euros
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.*c*) del Estatuto de los Trabajadores	1.847,40	4.720,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	1.532,10	4.720,50
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.332,90	4.720,50
4	Ayudantes no titulados	1.323,00	4.720,50
5	Oficiales administrativos	1.323,00	4.720,50

BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS DE COTIZACIÓN PARA 2024 POR CONTINGENCIAS COMUNES			
6	Subalternos	1.323,00	4.720,50
7	Auxiliares administrativos	1.323,00	4.720,50
		Euros/día	**Euros/día**
8	Oficiales de primera y segunda	44,10	157,35
9	Oficiales de tercera y especialistas	44,10	157,35
10	Peones	44,10	157,35
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	44,10	157,35

• Situaciones especiales

— En el caso de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, nacimiento y cuidado de menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante:
La obligación de cotizar permanece durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y de disfrute de los períodos de descanso por nacimiento y cuidado del menor o ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, aunque estos supongan una causa de suspensión de la relación laboral.
Las empresas tendrán derecho a una reducción del 75 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de aquellos trabajadores que hubieran cumplido la edad de 62 años.

— La base de cotización aplicable para las contingencias comunes será la base de cotización del mes anterior al del hecho causante de la incapacidad temporal, de las situaciones de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural y por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante y la base de cotización del mes anterior al mes previo al del hecho causante del inicio del disfrute de los períodos de descanso por nacimiento y cuidado de menor.

Para calcular la base de cotización se aplicarán las reglas siguientes:

— En el supuesto de remuneración que se satisfaga con carácter diario hubiera o no permanecido en alta en la empresa el trabajador durante todo el mes natural anterior, el importe de la base de cotización de dicho mes se dividirá por el número de días a que se refiera la cotización. El cociente resultante será la base diaria de cotización, que se multiplicará por el número de días en que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor o riesgo durante la lactancia natural, para determinar la base de cotización durante dicha situación.

— Cuando el trabajador tuviera remuneración mensual y hubiese permanecido en alta en la empresa durante todo el mes natural anterior al de la iniciación de dichas situaciones, la base de cotización de ese mes se dividirá por 30. Si no hubiera permanecido en alta en la empresa durante todo el mes natural anterior, el importe de la base de cotización de dicho mes se dividirá por el número de días a que se refiere la cotización. En ambos casos, el cociente resultante será la base diaria de cotización, que se multiplicará por 30, de permanecer todo el mes en la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor o riesgo durante la lactancia natural, o por la diferencia existente entre dicha cifra y el número de días que realmente haya trabajado en dicho mes.
Cuando el trabajador hubiera ingresado en la empresa en el mismo mes en que haya iniciado la situación de incapacidad temporal,

riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor o riesgo durante la lactancia natural, se aplicará a ese mes lo indicado anteriormente.

— Para calcular la base de cotización, a efectos de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, nacimiento y cuidado del menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se actuará como en la cotización por contingencias comunes. No obstante, y a fin de determinar la cotización que por el concepto de horas extraordinarias corresponde efectuar, se tendrá en cuenta el promedio de las efectivamente realizadas y cotizadas durante el año inmediatamente anterior a la fecha de iniciación de dichas situaciones. A tal efecto, el número de horas realizadas se dividirá por 12 ó 365, según que la remuneración del trabajador se satisfaga o no con carácter mensual.

  En ningún caso la base de cotización por enfermedad común o accidente no laboral podrá ser inferior a la base mínima vigente en cada momento correspondiente a la categoría profesional del trabajador.

  A efectos de la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mientras el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, nacimiento y cuidado del menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, continuará siendo de aplicación el tipo de cotización correspondiente a la respectiva actividad económica u ocupación en su caso, de conformidad con la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006.

— Cuando se compatibilice la percepción del subsidio por nacimiento y cuidado del menor con el disfrute de los períodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, la base de cotización vendrá determinada por los dos sumandos siguientes:
  - Base reguladora del subsidio, en proporción a la fracción de jornada correspondiente al período de descanso.
  - Remuneraciones sujetas a cotización, en proporción a la jornada efectivamente realizada.

— Desempleo:

  La base de cotización por contingencias comunes será la base reguladora de la prestación por desempleo, con respeto, en todo caso, del importe de la base mínima por contingencias comunes prevista para cada categoría profesional.

En los supuestos de reducción temporal de jornada o suspensión temporal del contrato de trabajo, la empresa está obligada al ingreso de las cuotas correspondientes a la aportación empresarial (artículo 153 bis LGSS).

En caso de causarse derecho a la prestación por desempleo o a la prestación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, corresponde a la entidad gestora de la prestación el ingreso de la aportación del trabajador.

Las bases de cotización a la Seguridad Social para el cálculo de la aportación empresarial por contingencias comunes y por contingencias profesionales, estarán constituidas por el promedio de las bases de cotización en la empresa afectada correspondientes a dichas contingencias de los seis meses naturales inmediatamente anteriores al mes anterior al del inicio de cada situación de reducción de jornada o suspensión del contrato. Para el cálculo de dicho promedio, se tendrá en cuenta el número de días en situación de alta, en la empresa de que se trate, durante el período de los seis meses indicados.

Las bases de cotización calculadas conforme a lo indicado anteriormente se reducirán, en los supuestos de reducción temporal de jornada, en función de la jornada de trabajo no realizada.

No obstante, en los supuestos en que la persona trabajadora haya causado alta en la empresa en el mes anterior al inicio de cada situación, o en el mismo mes del inicio de la situación, para el cálculo de dicho promedio se tomarán las bases de

cotización en la empresa afectada correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio de la situación, o al mes del inicio de situación, respectivamente.

Durante los períodos de suspensión temporal de contrato de trabajo y de reducción temporal de jornada, respecto de la jornada de trabajo no realizada, no resultarán de aplicación las normas de cotización correspondientes a las situaciones de incapacidad temporal, descanso por nacimiento y cuidado de menor, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

— Pluriempleo:
— El tope máximo de base de cotización se distribuye entre las diversas empresas, en proporción a las retribuciones abonadas al trabajador en cada una de ellas. Si al trabajador le correspondieran diferentes bases mínimas de cotización por su categoría profesional, se tomará la base mínima de mayor cuantía. La distribución se llevará a cabo, a petición de las empresas o de los trabajadores afectados, por las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o sus Administraciones.
— Alta sin retribución:
La base de cotización será igual a la base mínima correspondiente al grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador. A efectos de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se tendrá en cuenta el tope mínimo de cotización.
— Salarios de tramitación:
El empresario está obligado a cotizar por estos salarios, sin perjuicio de su derecho a reclamar del Estado el importe de las cotizaciones correspondientes a aquellos cuyo pago, con arreglo a la normativa vigente, sean por cuenta del mismo.
— Pueden obtenerse bonificaciones o reducciones de cuotas si se fomenta la contratación de determinados colectivos de trabajadores/as. (Ver capítulo 11.)

28.6.1. Características en la cotización de los contratos a tiempo parcial

• Determinación de la base de cotización mensual correspondiente a contingencias comunes

Se computarán las retribuciones devengadas por las horas ordinarias y complementarias en el mes a que se refiere la cotización, cualquiera que sea su forma o denominación, con independencia de que hayan sido satisfechas diaria, semanal o mensualmente, adicionando a dichas retribuciones la parte proporcional que corresponda en concepto de descanso semanal y festivos, pagas extraordinarias y aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico y se satisfagan con dentro del año natural.

Si la base de cotización mensual, calculada según lo indicado anteriormente, fuese inferior a las bases mínimas mensuales de cotización (que son el resultado de multiplicar el número de horas realmente trabajadas por la base horaria que se establece en el cuadro siguiente) o superior a las máximas establecidas con carácter general para los distintos grupos de categorías profesionales, se tomarán estas o aquellas, respectivamente, como bases de cotización.

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Base mínima por hora/euros
1	Ingenieros y Licenciados	11,13
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	9,23
3	Jefes Administrativos y de Taller	8,03
4	Ayudantes no titulados	7,97

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Base mínima por hora/euros
5	Oficiales administrativos.	7,97
6	Subalternos	7,97
7	Auxiliares administrativos	7,97
8	Oficiales de primera y segunda	7,97
9	Oficiales de tercera y especialistas	7,97
10	Trabajadores mayores de 18 años no cualificados	7,97
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	7,97

• Determinación de las bases de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional

Se aplicarán las mismas normas que para las contingencias comunes, computándose, asimismo, la remuneración correspondiente a las horas extraordinarias realizadas motivadas por fuerza mayor. En ningún caso la base así obtenida puede ser superior al tope máximo de 4.720,50 euros/mes, ni inferior a la cuantía de 7,97 euros por cada hora trabajada.

• Cotización en los supuestos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, nacimiento y cuidado del menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

Durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, nacimiento y cuidado del menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, la base diaria de cotización será la base reguladora diaria de la correspondiente prestación. En las situaciones de incapacidad temporal y de nacimiento y cuidado de menor en las que no se haya causado derecho al respectivo subsidio, la base diaria de cotización se calculará, asimismo, en función de la base reguladora diaria de la prestación que hubiera correspondido, de haberse causado derecho a la misma.

Esta base de cotización se aplicará durante todos los días naturales en que el trabajador permanezca en alguna de las situaciones antes indicadas.

• Cotización en la situación de pluriempleo

Cuando el trabajador preste sus servicios en dos o más empresas en régimen de contratación a tiempo parcial, cada una de ellas cotizará en razón de las retribuciones percibidas por aquel. Si la suma de las retribuciones percibidas sobrepasase el tope máximo de cotización a la Seguridad Social, este se distribuirá en proporción a las retribuciones abonadas al trabajador en cada una de las empresas.

• Cotización por trabajador que tenga suscrito convenio especial

Cuando un trabajador que tenga suscrito convenio especial sea contratado a tiempo parcial, la suma de ambas bases de cotización no podrá exceder del tope

máximo de cotización vigente en cada momento, debiendo en su caso rectificarse la base de cotización del convenio especial en la cantidad necesaria para que no se produzca la superación del tope máximo.

• Cotización del trabajador a tiempo parcial en los supuestos de guarda legal o cuidado directo de un familiar

Cuando estos trabajadores realicen una jornada reducida con disminución proporcional de sus retribuciones, la cotización se efectuará en función de las retribuciones que perciban, sin que, en ningún caso, la base de cotización pueda ser inferior a la cantidad resultante de multiplicar las horas realmente trabajadas en el mes a que se refiere la cotización por las bases mínimas horarias señaladas para la cotización de los trabajadores a tiempo parcial.

• Cotización del trabajador a tiempo parcial en los supuestos de trabajo concentrado en períodos inferiores a los de alta

En los casos de trabajadores que hayan acordado con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deben realizar se presten en determinados períodos de cada año, percibiendo todas las remuneraciones anuales o las correspondientes al período inferior de que se trate, en esos períodos de trabajo concentrado, existiendo períodos de inactividad superiores al mensual, la cotización se efectuará de la siguiente manera:

- La base de cotización se determinará al celebrarse el contrato de trabajo y al inicio de cada año, computando el importe total de las remuneraciones que tenga derecho a percibir el trabajador en ese año.
- El importe obtenido se prorrateará entre los doce meses del año o del período de que se trate, si fuera inferior, determinándose de este modo la cuantía de la base de cotización correspondiente a cada uno de los mismos.
- La base mensual no podrá ser inferior al importe de las bases mínimas establecidas para los contratos a tiempo parcial.
- Si al final del ejercicio el trabajador, subsistiendo su relación laboral, hubiese percibido remuneraciones por importe distinto al inicialmente considerado para determinar la base mensual de cotización durante el mismo, se procederá a realizar la correspondiente regularización dentro del mes de enero del año siguiente o del mes siguiente a aquel en que se extinga la relación laboral o bien solicitar, en su caso, la devolución de las cuotas que resulten indebidamente ingresadas.

28.6.2. Cotización en los contratos para la formación y el aprendizaje y contratos formativos en alternancia

a) Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, no supere la base mínima mensual de cotización de dicho régimen:

- La cotización a la Seguridad Social consistirá en una cuota única mensual, distribuida de la siguiente forma durante el año 2024:
  - Por contingencias comunes:
    - 64,30 euros, de los que 53,61 corresponden al empresario y 10,69 euros al trabajador
  - Por contingencias profesionales:
    - 7,38 euros, a cargo del empresario, de los que 3,82 corresponden a incapacidad temporal y 3,56 a invalidez, muerte y supervivencia

- Por desempleo:
  - — A la base mínima de cotización por contingencias profesionales, 1.323 euros/mes, se le aplicará el tipo del 7,05 por 100, del que el 5,50 por 100 será a cargo de la empresa y el 1,55 por 100 a cargo del trabajador
- Al Fondo de Garantía Salarial, 4,07 euros, a cargo del empresario
- La cotización por formación profesional consistirá en una cuota mensual de 2,26 euros, de los que 2,00 euros serán a cargo del empresario y 0,26 euros a cargo del trabajador.

b) Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, supere la base mínima mensual de cotización de dicho régimen, a las cuotas únicas a que se refiere el párrafo anterior se les sumarán las cuotas resultantes de aplicar, al importe en que la base de cotización exceda de la base mínima, los siguientes tipos de cotización:
- Por contingencias comunes:
  - — El 28,30 por ciento, del que el 23,60 por ciento será a cargo del empresario y el 4,70 por ciento, a cargo del trabajador,
- Por contingencias profesionales:
  - — El tipo que corresponda de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, a cargo del empresario.
- Para la cotización por desempleo, al Fondo de Garantía Salarial y por formación profesional, los tipos y la distribución de los mismos indicados en el apartado «Tipos de cotización».

c) Para el mecanismo de equidad intergeneracional, en 2024 se aplicará el tipo del 0,7 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,58 corresponderá al empresario y 0,12, al trabajador, sobre la base de cotización mínima del Régimen General de la Seguridad Social.

d) Durante la percepción de la prestación por desempleo, la cotización a la Seguridad Social se efectuará aplicando las cuotas únicas, que se aplicarán las normas establecidas en los apartados 1 a 5 del artículo 8 de la Orden PJC/51/2024, salvo en los supuestos de desempleo por suspensión temporal de la relación laboral, por reducción temporal de la jornada, o durante la percepción de la prestación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, en los que la cotización a la Seguridad Social se efectuará aplicando las cuotas únicas del apartado a).

e) Las retribuciones que perciban los trabajadores en concepto de horas extraordinarias estarán sujetas a la cotización adicional correspondiente. Los tipos son los establecidos con carácter general (Ver apartado 28.6)

28.6.3.
Cotización de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación

1. Lo dispuesto en el apartado a), la cuota única mensual por contingencias comunes, será de aplicación para la cotización de las personas asimiladas a trabajadores por cuenta ajena a que se refiere el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, y para efectuar la cotización de las personas que realicen prácticas no laborales al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

Según la redacción dada por el artículo 212 del Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio a la Disposición Final Décima del RD Ley 2/2023, entrará en vigor el 1 de enero de 2024 la nueva disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social que establece la cotización de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.

La cotización a la Seguridad Social, tanto en el caso de las prácticas formativas remuneradas como en el de las no remuneradas, se ajustará a las siguientes previsiones:

a) En ambos casos, están expresamente excluida la cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional.

b) A las cuotas por contingencias comunes les resultará de aplicación una reducción del 95 por ciento sin que les sea de aplicación otros beneficios en la cotización distintos a esta reducción. Estas reducciones de cuotas les resultará de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la Ley General de la Seguridad Social, a excepción de lo establecido en su apartado 1.
Por aplicación de las normas transitorias del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2023, la reducción será del 97 por ciento.

c) La entidad que asuma la condición de empresa a efecto de las obligaciones con la Seguridad, adquiere la condición de sujeto obligado y responsable del ingreso de la totalidad de las cuotas.

La cotización en el supuesto de prácticas formativas remuneradas se ajustará a las siguientes previsiones:

a) Se efectuará aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos formativos en alternancia, establecidas en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado y en sus normas de aplicación y desarrollo.

Para 2024 será, la siguiente:

Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias Comunes	53,61 €/mes	10,69 €/mes	64,30 €/mes
Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	3,82 €/mes IT (Incapacidad Temporal)		7,38 €/mes
	3,56 €/mes IMS (Incapacidad Permanente, Muerte y Supervivencia)		

b) La base de cotización mensual aplicable a efectos de prestaciones será la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del grupo de cotización 7, salvo en aquellos meses en los que el alta no se extienda a la totalidad de los mismos, en los que la base de cotización a efectos de prestaciones será la parte proporcional de dicha base mínima.

La cotización en el supuesto de prácticas formativas no remuneradas se ajustará a las siguientes previsiones:

a) Consistirá en una cuota empresarial por cada día de prácticas formativas por contingencias comunes y por contingencias profesionales, que tendrá en cuenta la exclusión de la cobertura de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, que serán establecidas para cada ejercicio en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, sin que pueda superarse la cuota máxima por contingencias comunes y profesionales que se determine, igualmente, en dicha ley.
La cotización en el año 2024 consistirá en una cuota empresarial por cada día de prácticas, de 2,67 euros por contingencias comunes y de 0,33 euros por contingencias profesionales. La cuota máxima mensual será de 60,76 euros por contingencias comunes, y de 7,38 por contingencias profesionales, de los que 3,82 euros corresponden a la contingencia de incapacidad temporal y 3,56 euros a la de incapacidad, muerte y supervivencia.

Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias Comunes (excluidas IT)	2,67 €/día		2,67 €/día (máximo mensual: 60,76 €)

Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	0,17 €/mes IT		0,33 €/día (máximo mensual: 7,38 € (3,82 € de IT y 3,56 € de IMS)
	0,16 €/mes IMS		

b) La base de cotización mensual aplicable a efectos de prestaciones será el resultado de multiplicar la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del grupo de cotización 8, por el número de días de prácticas formativas realizadas en el mes natural con el límite, en todo caso, del importe de la base mínima de cotización mensual correspondiente al grupo de cotización 7.

c) El plazo reglamentario de ingreso de las cuotas correspondiente a los meses de enero, febrero y marzo será el mes de abril; el de las cuotas correspondientes a los meses de abril, mayo y junio, será el mes de julio; el de las cuotas correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre, será el mes de octubre; y el de las cuotas correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre, será el mes de enero.

Hasta el penúltimo día natural de cada uno de los meses que, conforme a lo indicado en el párrafo anterior, se constituyen como plazo reglamentario de ingreso de cuotas, las entidades que asumen la condición de empresa deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social el número de días en que se haya realizado cualquier de prácticas y programas formativos no remunerados, realizados por las personas asimiladas a trabajadores por cuenta ajena a que se refiere este apartado, durante los tres meses inmediatamente anteriores.

d) En el caso de las personas que no hayan realizado día alguno de prácticas o programas formativos no remunerados en un determinado mes, se deberá informar expresamente de tal circunstancia. En cualquier caso, la empresa deberá solicitar de la Tesorería General de la Seguridad Social la liquidación de cuotas correspondiente a los tres meses inmediatamente anteriores, hasta el penúltimo día natural del respectivo plazo de ingreso.

Cuando la persona que realice las practicas se encuentre en una situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, la empresa deberá indicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, los días previstos de realización de la práctica formativa.

En el supuesto de que la empresa no comunique los datos necesarios para la determinación de la cuota a ingresar conforme a lo establecido en el último párrafo de la letra c) anterior, o en los dos párrafos anteriores, en el plazo establecido en esta disposición, el importe de la deuda del período mensual al que se refiera la misma será el importe resultante de multiplicar la suma de las cuotas a las que se refiere el primer párrafo de la letra a) por el número de días de alta en el mes de que se trate, con el límite mensual al que se refiere el citado primer párrafo. En estos supuestos el número de días de alta a efectos de prestaciones serán dichos días.

e) A efectos de prestaciones, cada día de prácticas formativas no remuneradas será considerado como 1,61 días cotizados, sin que pueda sobrepasarse, en ningún caso, el número de días del mes correspondiente. Las fracciones de día que pudieran resultar del coeficiente anterior se computaran como un día completo.

EVOLUCIÓN DE LAS BASES MÍNIMAS Y MÁXIMAS DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL RÉGIMEN GENERAL

	1-I-2016		1-I-2017		1-I-2018		1-I-2019		1-I-2020		1-I-2021		1-I-2022		1-I-2023	
	B/m	B/M	B/m	B/M	B/m	B/M	B/m	B/M	B/m	B/M	B/m	B/M	B/m	B/M	B/m	B/M
BASE MENSUAL																
1. Ingenieros y Licenciados	1.067,40	3.642,00	1.152,90	3.751,20	1.199,10	3.751,20	1.466.10	4.070,10	1.466.10	4.070,10	1.466.10	4.070,10	1.629,30	4.139,40	1.759,50	4.495,50
2. Ing. Técn., Peritos. Ayud. Titulados	885,30	3.642,00	956,10	3.751,20	994,20	3.751,20	1.215,90	4.070,10	1.215,90	4.070,10	1.215,90	4.070,10	1.351,20	4.139,40	1.459,20	4.495,50
3. Jefes Admón. y Taller	770,10	3.642,00	831,60	3.751,20	864,90	3.751,20	1.057,80	4.070,10	1.057,80	4.070,10	1.057,80	4.070,10	1.175,40	4.139,40	1.269,30	4.495,50
4. Ayudantes no titulados	764,40	3.642,00	825,60	3.751,20	858,60	3.751,20	1.050,00	4.070,10	1.050,00	4.070,10	1.050,00	4.070,10	1.166,70	4.139,40	1.260,00	4.495,50
5. Oficiales administrativos	764,40	3.642,00	825,60	3.751,20	858,60	3.751,20	1.050,00	4.070,10	1.050,00	4.070,10	1.050,00	4.070,10	1.166,70	4.139,40	1.260,00	4.495,50
6. Subalternos	764,40	3.642,00	825,60	3.751,20	858,60	3.751,20	1.050,00	4.070,10	1.050,00	4.070,10	1.050,00	4.070,10	1.166,70	4.139,40	1.260,00	4.495,50
7. Auxiliares administrativos	764,40	3.642,00	825,60	3.751,20	858,60	3.751,20	1.050,00	4.070,10	1.050,00	4.070,10	1.050,00	4.070,10	1.166,70	4.139,40	1.260,00	4.495,50
BASE DIARIA	**Euros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**	**Eros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**
8. Oficiales de 1.ª y 2.ª	25,48	121,40	27,52	125,04	28,62	125,04	35,00	135,67	35,00	135,67	35,00	135,67	38,89	137,98	42,00	149,85
9. Oficiales de 3.ª y Especialistas	25,48	121,40	27,52	125,04	28,62	125,04	35,00	135,67	35,00	135,67	35,00	135,67	38,89	137,98	42,00	149,85
10. Peones	25,48	121,40	27,52	125,04	28,62	125,04	35,00	135,67	35,00	135,67	35,00	135,67	38,89	137,98	42,00	149,85
11. Trabajadores menores de 18 años (*)	25,48	121,40	27,52	125,04	28,62	125,04	35,00	135,67	35,00	135,67	35,00	135,67	38,89	137,98	42,00	149,85

B/m: Base mínima de cotización.
B/M: Base máxima de cotización.
(*) A partir de 1991 los grupos de cotización 11 y 12 han quedado integrados en uno solo, el 11, con la denominación de «Trabajadores menores de 18 años».

EVOLUCIÓN TIPOS DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES
(en porcentaje)

AÑOS	2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022			2023		
Régimen General	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**
	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3

EVOLUCIÓN DE LA COTIZACIÓN POR DESEMPLEO, FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, FORMACIÓN PROFESIONAL Y HORAS EXTRAORDINARIAS
(en porcentaje)

AÑOS	2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022			2023		
COTIZACIÓN	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**
Desempleo																								
Contratación indefinida	5,50	1,55	7,05	5,50	1,55	7,05	5,50	1,55	7,05	5,50	1,55	7,05	5,50	1,55	7,05	5,50	1,55	7,05	5,50	1,55	7,05	5,50	1,55	7,05
Contratación duración determinada																								
– Tiempo completo	6,7	1,6	8,3	6,7	1,6	8,3	6,7	1,6	8,3	6,7	1,6	8,3	6,7	1,6	8,3	6,7	1,6	8,3	6,7	1,6	8,3	6,7	1,6	8,3
– Tiempo parcial	7,7	1,6	9,3	7,7	1,6	9,3	7,7	1,6	9,3	6,70	1,6	8,30	6,70	1,6	8,30	6,7	1,6	8,3	6,7	1,6	8,3	6,7	1,6	8,3
Fondo de Garantía Salarial	0,2		0,2	0,2		0,2	0,2		0,2	0,2		0,2	0,2		0,2	0,2		0,2	0,2		0,2	0,2		0,2
Formación Profesional	0,6	0,1	0,7	0,6	0,1	0,7	0,6	0,1	0,7	0,6	0,1	0,7	0,6	0,1	0,7	0,6	0,1	0,7	0,6	0,1	0,7	0,6	0,1	0,7
Horas extraordinarias	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3

28.7.
Recaudación de cuotas

(Resol. 23-V-1995) • (R. D. 928/1998) • (R. D. 1131/2002) • (R. D. 1415/2004) • (O. TAS/1562, 25-V-2005) • (R. D. 1041/2005) • (Resol. 18-IX-2007) • (O. TAS/3512, 4-XII-2007) • (R. D. 1382/2008) • (R. D. 897/2009) • (O. TIN/2777, 29-X-2010) • (Resol. 12-I-2011) • (R. D. 772/2011) • (O. ESS/484/2013) • (Resol. 26-XII-2014) • (Resol. 8-I-2015) • (Ley 23/2015) • (R. D. 708/2015) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (Ley 6/2017) • (Ley 31/2022, PGE) • (R. D. Ley 1/2023) • (R. D. 453/2022)

La gestión liquidatoria y recaudatoria se lleva a cabo y de forma exclusiva por la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de las diferentes Direcciones Provinciales y las Unidades de Recaudación Ejecutivas (URE).

La función liquidatoria se efectuará sin perjuicio de las competencias que tenga atribuidas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, respecto a determinados recursos distintos a cuotas, otros organismos u órganos administrativos.

Para la función recaudatoria podrá concertar los servicios que considere convenientes con distintas entidades colaboradoras como son las entidades financieras autorizadas, Administraciones Públicas, entidades habilitadas a tal efecto y cualquier otra entidad, órgano o agente autorizado para actuar como oficinas recaudatorias.

• Modalidades de pago

— Los empresarios, a través del Sistema RED, deberán optar por la modalidad de pago de domiciliación en cuenta o pago electrónico para realizar el ingreso de cuotas. En el caso del Sistema Especial de Empleados del Hogar incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, así como, del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y los trabajadores por cuenta propia del Mar, el pago de las cuotas se deberá de hacer mediante domiciliación en cuenta.

• Liquidación e ingreso de cuotas y demás recursos

— Las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta se liquidarán mediante alguno de los siguientes sistemas:

- Sistema de autoliquidación por el sujeto responsable del ingreso de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.
- Sistema de liquidación directa por la Tesorería General de la Seguridad Social, por cada trabajador, en función de los datos de que disponga sobre los sujetos obligados a cotizar y de aquellos otros que los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deban aportar. Mediante este sistema, la Tesorería determinará la cotización correspondiente a cada trabajador, a solicitud del sujeto responsable de su ingreso y cuando los datos que este deba facilitar permitan realizar el cálculo de la liquidación. No se procederá a la liquidación de cuotas por este sistema respecto de aquellos trabajadores que no figuren en alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda durante el período a liquidar, aún cuando el sujeto responsable del ingreso hubiera facilitado los datos a tal efecto.
- Sistema de liquidación simplificada, que se aplicará para la determinación de las cuotas de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, de las cuotas de los Sistemas Especiales del Régimen General para Empleados de Hogar y para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante la situación de inactividad, así como de las cuotas fijas del Seguro Escolar, de convenios especiales y de cualquier otra cuota cuya liquidación pueda establecerse a través de este sistema.

• Cumplimiento de obligaciones en materia de liquidación de cuotas y compensación

— En el sistema de autoliquidación de cuotas, los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán transmitir por medios electrónicos a la Tesorería General de la Seguridad Social las liquidaciones de cuotas y por concepto de recaudación conjunta, salvo en aquellos supuestos que la liquidación proceda mediante la presentación de los correspondientes documentos de cotización.
La transmisión o presentación podrá efectuarse hasta el último día natural del respectivo plazo reglamentario de ingreso.

— En el sistema de liquidación directa de cuotas los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán solicitar a la Tesorería el cálculo de la liquidación correspondiente a cada trabajador y transmitir por medios electrónicos los datos que permitan realizar dicho cálculo hasta el penúltimo día natural del respectivo plazo reglamentario de ingreso.
Dicho cálculo se efectuará en función de los datos de que disponga la Tesorería General de la Seguridad Social, tanto por los que hayan sido facilitados por los sujetos responsables en cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de inscripción, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores, así como por los que obren en su poder y afecten a la cotización y por los que deban aportar los responsables en cada período de liquidación.
La Tesorería General de la Seguridad Social aplicará las deducciones que correspondan y la compensación del importe de las prestaciones abonada a aquellos en régimen de pago delegado.

— En el sistema de liquidación simplificada de cuotas no será exigible el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los apartados anteriores, siempre que el alta de los sujetos a que se refieran dichas cuotas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, en los supuestos en que ese alta proceda, se haya solicitado dentro del plazo reglamentario.

— El cumplimiento de las obligaciones establecidas en el sistema de autoliquidación y de liquidación directa dentro del plazo permitirá a los sujetos responsables compensar su crédito por las prestaciones abonadas por la colaboración obligatoria con la Seguridad Social y su deuda por las cuotas debidas en el mismo período a que se refieran las respectivas liquidaciones. Fuera de este supuesto, los sujetos responsables del pago de cuotas no podrán compensar sus créditos frente a la Seguridad Social.

• Recargos por ingreso fuera de plazo

— Cuando los sujetos responsables del pago hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en el sistema de autoliquidación o en el sistema de liquidación directa de cuotas:
  - Recargo del 10 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.
  - Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir del segundo mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.

— Cuando no se hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en el sistema de autoliquidación o en el sistema de liquidación directa de cuotas:
  - 20 por 100 de la deuda, si se abonaran las cuotas debidas antes de la terminación del plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda o acta de liquidación.
  - 35 por 100 de la deuda, si se abonaran las cuotas debidas a partir de la terminación de dicho plazo de ingreso.

— Las deudas con la Seguridad Social que tengan carácter de ingresos de derecho público y cuyo objeto esté constituido por recursos distintos a cuotas, cuando no se abonen dentro del plazo reglamentario que tengan establecido se incrementarán con un recargo del 20 por 100.

• Intereses de demora

— El principal de las deudas con la Seguridad Social objeto de gestión recaudatoria devengará intereses de demora desde el día siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario de ingreso.
— El recargo aplicable a dicho principal devengará intereses de demora sólo desde el vencimiento del plazo de los quince días naturales siguientes a la notificación de la providencia de apremio.
— En ningún caso los intereses de demora devengados se acumularán al principal o al recargo a efectos del cálculo de nuevos intereses.
— El devengo de intereses se prolongará hasta el ingreso en la Tesorería General de la totalidad de lo adeudado, sin que se suspenda, en ningún caso, por la impugnación administrativa o judicial de cualquier acto del procedimiento.
— Los intereses de demora que se hubieran devengado sólo serán exigibles cuando hubiesen transcurrido quince días naturales desde la notificación de la providencia de apremio o desde la comunicación del inicio del procedimiento de deducción sin pago de la deuda.
— El tipo de interés de demora será el interés legal del dinero vigente en cada momento del período de devengo, incrementado en un 25 por 100, salvo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca uno diferente. Para 2024, ante la falta de aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se considerarán los mismos tipos de interés del año 2023. Para 2023, el tipo de interés del dinero fue del 3,25%; y el tipo de interés de demora del 4,0625%.

• Aplazamiento del pago

— **Normas generales.**
Los órganos de la Tesorería General de la Seguridad Social, conforme al reparto de competencias que lleve a cabo su Director General, podrán conceder aplazamientos para el pago de deudas con la Seguridad Social, a solicitud de los sujetos responsables del pago, cuando la situación económico-financiera y demás circunstancias concurrentes, discrecionalmente apreciadas por el órgano competente para resolver, les impidan efectuar el ingreso de sus débitos en los plazos y términos establecidos reglamentariamente con carácter general.
La duración total del aplazamiento no podrá exceder de cinco años. No obstante, cuando concurran causas de carácter extraordinario debidamente acreditadas, el órgano competente podrá elevar al Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social propuesta favorable para la concesión de otro período superior, dictándose por este último, en su caso, la correspondiente resolución.
La concesión del aplazamiento, siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas, dará lugar, en relación con las deudas aplazadas, a la suspensión del procedimiento recaudatorio y a que el deudor sea considerado al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social en orden a la obtención de subvenciones y bonificaciones, la exención de responsabilidad por nuevas prestaciones de la Seguridad Social causadas durante aquel, la contratación administrativa y a cualquier otro efecto previsto por ley o en ejecución de ella.
— **Deudas con la Seguridad Social susceptibles de aplazamiento.**
Podrá ser objeto de aplazamiento cualquier deuda de Seguridad Social objeto de gestión recaudatoria, excepto las cuotas correspondientes a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y la aportación de los trabajadores correspondiente a las cuotas aplazadas, cuando se refieran a trabajadores por cuenta ajena o asimilados, incluidos en el campo de aplicación de regímenes del sistema de la Seguridad Social que prevean tales aportaciones. El ingreso de dichas cuotas deberá efectuarse, si no estuviera ya realizado con anterioridad, en el plazo de un mes desde la fecha de notificación de la resolución por la que se conceda el aplazamiento.

También podrán ser objeto de aplazamiento, los recargos sobre prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, siempre y cuando se hayan producido por falta de medidas de seguridad y salud en el puesto de trabajo.

El aplazamiento deberá incluir la totalidad de las deudas aplazables en el momento de la solicitud, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, incluidos los recargos e intereses y costas exigibles a dicho momento, sin que a partir de su concesión puedan considerarse exigibles otros recargos, intereses y costas sobre la deuda aplazada, salvo lo que se dispone en caso de incumplimiento.

El pago efectuado en concepto de cuotas inaplazables, en cumplimiento de la resolución de concesión de aplazamiento, se imputará a estas. El resto de los pagos del aplazamiento se imputará según las condiciones de amortización establecidas en la resolución que lo autorice.

— **Garantías.**

El cumplimiento del aplazamiento deberá asegurarse mediante garantía suficiente para cubrir el importe principal de la deuda, recargos, intereses y costas, salvo las excepciones reglamentariamente previstas.

Las cantidades adeudadas en concepto de recargo sobre prestaciones económicas debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional originado por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo podrán ser objeto de aplazamiento solo en el caso de que el aplazamiento se garantice íntegramente con aval.

El aplazamiento se considerará incumplido si las garantías que establezca la resolución de concesión no se constituyen en el plazo de los treinta días naturales siguientes al de su notificación, salvo que esta determine un plazo superior, que no podrá exceder de seis meses. Durante el plazo establecido para la constitución de garantías, la resolución de concesión surtirá los efectos que le son propios.

No será necesaria la constitución de garantías, sin perjuicio de que se mantengan como tales los embargos que hubieran podido trabarse para la ejecución de la deuda, en los siguientes supuestos:

- Cuando el solicitante sea la Administración General del Estado, una Comunidad Autónoma, una entidad de la Administración Local u organismos o entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculados o dependientes de cualquiera de tales Administraciones, siempre que no actúen en el tráfico jurídico bajo forma societaria mercantil.
- Cuando el total de la deuda aplazable sea igual o inferior a 150.000 euros, o cuando, siendo la deuda aplazable inferior a 250.000 euros, se acuerde que se ingrese al menos un tercio de la deuda antes de que hayan transcurrido diez días desde la notificación de la concesión y el resto en los dos años siguientes.
- Cuando se trate de deuda correspondiente a prestaciones indebidamente percibidas que no hubieran sido satisfechas dentro del plazo o de los plazos reglamentariamente fijados al efecto, siempre que el sujeto responsable de su reintegro mantenga su condición de pensionista de la Seguridad Social.
- En los aplazamientos en que, por concurrir causas de carácter extraordinario que así lo aconsejen, el Secretario de Estado de la Seguridad Social autorice expresamente la exención de garantías, previa propuesta favorable del Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social.

— **Interés.**

La concesión de aplazamiento dará lugar al devengo de interés, que será exigible desde su concesión hasta la fecha de pago, conforme al tipo de interés de demora que se encuentre vigente en cada momento durante el período de duración del aplazamiento. Se aplicará, en cambio, el interés de demora incrementado en 2 puntos en aquellos aplazamientos en los que se haya eximido al sujeto responsable de pago de la obligación de constituir garantías por causas de carácter extraordinario.

En todo caso, el interés que corresponda será aplicable sobre el principal de la deuda, los recargos procedentes sobre ella y las costas del procedimiento que fueran objeto de aplazamiento.

Para aplazamientos concedidos hasta el 31 de diciembre de 2023, el tipo de interés de demora aplicable será del 4,0625%. A partir del 1 de enero de 2024, ante la falta de aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se considerará el mismo tipo de interés de demora del año 2023. Se aplicará, en cambio, el interés de demora incrementando la cuantía anterior en 2 puntos en aquellos aplazamientos en los que se haya eximido al sujeto responsable de pago de la obligación de constituir garantías por causas de carácter extraordinario.

— **Procedimiento.**

La solicitud de aplazamiento contendrá necesariamente los datos precisos para la identificación del deudor y de la deuda, con expresión de los motivos que la originan, del plazo y vencimiento que se solicitan y del lugar o medio elegido a efectos de notificaciones. Contendrá también, en su caso, el ofrecimiento de garantías por el titular de los derechos que vayan a asegurar el cumplimiento, con justificación de su suficiencia.

La Tesorería General de la Seguridad Social podrá recabar del solicitante cuanta documentación considere necesaria para acreditar la situación económico-financiera y demás circunstancias que hubieran sido alegadas en la solicitud y, en general, cuantos informes y actuaciones estime convenientes para adoptar la resolución.

Si la solicitud de aplazamiento no reuniese los requisitos exigidos o no se aportasen con ella los documentos establecidos, o se apreciasen en ella defectos u omisiones, se requerirá al solicitante para que subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos en el plazo de diez días, con indicación de que en caso contrario se dictará resolución teniéndole por desistido de su solicitud.

La resolución por la que se resuelva la solicitud de aplazamiento deberá ser dictada en el plazo máximo de tres meses, contados a partir de la fecha de entrada en el registro del órgano competente para su tramitación. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, podrá entenderse desestimada la solicitud. En dicha resolución deberá indicarse la cuantía total y el período de la deuda aplazada, la duración y vencimientos del aplazamiento, así como los plazos para la constitución de las garantías y cumplimiento de las demás condiciones que se establezcan, extremos que, en atención a las circunstancias concurrentes, podrán diferir de los solicitados.

La mera solicitud de aplazamiento no suspende el procedimiento recaudatorio. Denegada dicha solicitud, se aplicará a la deuda objeto de esta el recargo que proceda.

En general, dará lugar a la denegación de la solicitud de aplazamiento la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias:

- Que el solicitante haya incurrido en reiterados incumplimientos de aplazamientos anteriormente concedidos.
- Que, al momento de la solicitud, hubiera sido ya autorizada la enajenación de bienes embargados.
- Que el importe de la deuda aplazable no supere el doble del salario mínimo interprofesional mensual vigente al momento de la solicitud.

— **Incumplimiento.**

En caso de incumplimiento de cualquiera de las condiciones o pagos del aplazamiento, se proseguirá, sin más trámite, el procedimiento de apremio que se hubiera iniciado antes de la concesión. Se dictará asimismo, sin más trámite, providencia de apremio por aquella deuda que no hubiera sido ya apremiada, a la que se aplicará el recargo del 20 por 100 del principal, de haberse cumplido dentro de plazo con las obligaciones establecidas en el sistema de autoliquidación y en el sistema de liquidación directa de cuotas, o del 35 por 100, en caso contrario.

En dicho procedimiento de apremio los órganos de recaudación procederán en primer lugar a ejecutar las garantías que se hubieran constituido.

Los intereses de demora que se exijan serán los devengados desde el vencimiento de los respectivos plazos reglamentarios de ingreso.

Se considerará incumplido el aplazamiento en el momento en que el beneficiario deje de mantenerse al corriente en el pago de sus obligaciones con la Seguridad Social, con posterioridad a su concesión.

• Devolución ingresos indebidos

Los obligados a cotizar o al pago de otros recursos del Sistema de Seguridad Social tienen derecho, en los términos y supuestos que reglamentariamente se establezcan, a la devolución total o parcial del importe de los ingresos que por error se hubiesen realizado.

El importe a devolver estará constituido por:

— El importe del ingreso indebidamente efectuado y reconocido como tal.
— Los recargos, intereses, en su caso y costas satisfechas en vía de apremio.
— El interés de demora, desde la fecha del ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social hasta la fecha de la propuesta de pago.

También tienen la consideración de ingresos indebidos aquellos que resulten o se declaren objeto de devolución en virtud de resolución judicial firme. En este supuesto se devuelve de acuerdo con los términos de la sentencia.

No procederá la devolución de cuotas u otros recursos ingresados maliciosamente, sin perjuicio de la responsabilidad de todo orden a que hubiera lugar.

Si el sujeto de la devolución fuera deudor de la Seguridad Social o tuviese concedido un aplazamiento o moratoria, el importe de la devolución se aplicará a la deuda pendiente de ingreso o de amortización (salvo para el caso de la deuda garantizada mediante aval genérico).

Cuando por causa no imputable a la Administración, los beneficios en la cotización no se hubieran deducido en los términos reglamentariamente establecidos, podrá solicitarse el reintegro de su importe dentro del plazo de tres meses, a contar desde la fecha de presentación de la liquidación en que el respectivo beneficio debió descontarse. De no efectuarse la solicitud en dicho plazo se extinguirá este derecho.

De proceder el reintegro en este supuesto, si el mismo no se efectuase dentro de los tres meses siguientes a la fecha de presentación de la respectiva solicitud, el importe a reintegrar se incrementará con el interés de demora, que se aplicará al del beneficio correspondiente por el tiempo transcurrido desde la fecha en que se presente la solicitud hasta la de la propuesta de pago.

La resolución debe adoptarse y notificarse en el plazo de seis meses siguientes a la fecha en que se hubiera completado la documentación que deba aportar el solicitante a la solicitud.

Los empresarios deben solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social la devolución de su aportación así como la de sus trabajadores, debiendo reintegrársela cuando se les haga efectiva la devolución. No obstante, el trabajador por cuenta ajena puede solicitar directamente a la Tesorería General la devolución de sus cuotas si la empresa hubiera desaparecido o esta se negara a solicitar dicha devolución.

El derecho a la devolución de cuotas prescribe a los cuatro años, a contar desde el día siguiente a su ingreso.

La solicitud de devolución de ingresos indebidos se realizará a través del modelo TC 13-1.

• Prescripción de la obligación de pago de las cuotas

Prescribirán a los cuatro años los siguientes derechos y acciones:

— El derecho de la Administración de la Seguridad Social para determinar las deudas con la misma cuyo objeto esté constituido por cuotas, mediante las oportunas liquidaciones.
— La acción para exigir el pago de las deudas por cuotas de la Seguridad Social y recaudación conjunta.

La prescripción quedará interrumpida por las causas ordinarias y, en todo caso, por cualquier actuación administrativa realizada con conocimiento formal del responsable del pago conducente a la liquidación o recaudación de la deuda y, especialmente, por su reclamación administrativa mediante reclamación de deuda o acta de liquidación.

• Reclamaciones de deudas por cuotas

— Transcurrido el plazo reglamentario sin ingreso de las cuotas debidas, la Tesorería General de la Seguridad Social reclamará al sujeto responsable el importe de dichas cuotas, incrementado con el recargo que proceda (ver apartados al respecto), en los siguientes supuestos:
  - Falta de cotización respecto de trabajadores dados de alta, cuando no se hubiesen cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en el sistema de autoliquidación y en el sistema de liquidación directa de cuotas o cuando, habiéndose cumplido, las liquidaciones de cuotas o datos de cotización transmitidos o los documentos de cotización presentados contengan errores materiales, aritméticos o de cálculo que resulten directamente de los mismos. Si estas circunstancias fueran comprobadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo comunicará a la Tesorería General de la Seguridad Social en la propuesta de liquidación que proceda.
  - Falta de cotización en relación con trabajadores dados de alta que no consten en las liquidaciones de cuotas o datos de cotización transmitidos ni en los documentos de cotización presentados en plazo, respecto de los que se considerará que no se han cumplido las obligaciones establecidas en el sistema de autoliquidación y en el sistema de liquidación directa de cuotas.
  - Diferencias de importe entre las cuotas ingresadas y las que legalmente corresponda liquidar, que resulten directamente de las liquidaciones o datos de cotización transmitidos o de los documentos de cotización presentados, siempre que no proceda realizar una valoración jurídica por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre su carácter cotizable.
  - Deudas por cuotas cuya liquidación no corresponda a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

  También procederá reclamación de deuda:
  - A los responsables solidarios, en cuyo caso la reclamación comprenderá el principal de la deuda a que se extienda la responsabilidad solidaria, los recargos, intereses y costas devengados hasta el momento en que se emita dicha reclamación.
  - A los responsables subsidiarios, en cuyo caso y salvo que su responsabilidad se halle limitada por ley, la reclamación comprenderá el principal de la deuda exigible al deudor inicial en el momento de su emisión, excluidos recargos, intereses y costas.
  - A quien haya asumido la responsabilidad por causa de la muerte del deudor originario, en cuyo caso la reclamación comprenderá el principal de la deuda, los recargos, intereses y costas devengados hasta que se emita.

— Los importes que figuren en las reclamaciones de deudas por cuotas, impugnadas o no, deberán hacerse efectivos dentro de los plazos siguientes:
  - Las notificadas entre los días 1 y 15 de cada mes, desde la fecha de notificación hasta el día 5 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.
  - Las notificadas entre los días 16 y último de cada mes, desde la fecha de notificación hasta el día 20 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

— Sin perjuicio de lo indicado anteriormente, las deudas por recursos distintos a cuotas, también será objeto de reclamación de deuda, en las cuales se deberá indicar el importe de la misma, así como, los plazos reglamentarios de ingresos.

— Contra las reclamaciones de deuda anteriormente mencionadas, se podrá interponer el recurso de alzada, suspendiendo de esta manera el procedimiento recaudatorio, siempre y cuando, se garantice con aval suficiente la totalidad de la deuda.

— Transcurrido el plazo reglamentario de ingreso y una vez adquiera firmeza en vía administrativa la reclamación de deuda, en los casos en que ésta proceda, sin que se haya satisfecho la deuda, se iniciará el procedimiento de apremio mediante la emisión de la providencia de apremio, en la que se identificará la deuda pendiente de pago con el recargo correspondiente.

• Actas de liquidación de cuotas

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social procederá a la extensión de las actas de liquidación en las deudas por cuotas originadas por:

— Falta de afiliación o de alta de trabajadores en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.
— Diferencias de cotización por trabajadores dados de alta, resulten o no directamente de las liquidaciones o datos de cotización transmitidos o de los documentos de cotización presentados, dentro o fuera de plazo.
— Por derivación de la responsabilidad del sujeto obligado al pago, cualquiera que sea su causa y régimen de la Seguridad Social aplicable, y en base a cualquier norma con rango de Ley que no excluya la responsabilidad por deudas de Seguridad Social. En los casos de responsabilidad solidaria, la Inspección podrá extender acta a todos los sujetos responsables o a alguno de ellos, en cuyo caso el acta de liquidación comprenderá el principal de la deuda a que se extiende la responsabilidad solidaria, los recargos, intereses y costas devengados hasta la fecha en que se extienda el acta.
— Aplicación indebida de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social previstas reglamentariamente para la financiación de las acciones formativas del subsistema de formación en el trabajo.

En los casos a los que se refieren los tres primeros apartados anteriores, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá formular requerimientos a los sujetos obligados al pago de cuotas adeudadas por cualquier causa, previo reconocimiento de la deuda por aquellos ante el funcionario actuante. En este caso, el ingreso de la deuda por cuotas contenida en el requerimiento será hecho efectivo en el plazo que determine la Inspección, que no será inferior a un mes ni superior a cuatro meses. En caso de incumplimiento del requerimiento se procederá a extender acta de liquidación y de infracción por impago de cuotas.

Las actas de liquidación, una vez notificadas a los interesados, tendrán el carácter de liquidaciones provisionales y se elevarán a definitivas mediante acto administrativo de la Dirección General o de la respectiva Dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social a propuesta del órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social preceptiva y no vinculante, tras el trámite de audiencia al interesado. Contra dichos actos liquidatorios definitivos cabrá recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico del que las dictó. De las actas de liquidación se dará traslado a los trabajadores, pudiendo los que resulten afectados interponer reclamación respecto del período de tiempo o la base de cotización a que la liquidación se refiere.

Los importes de las deudas figuradas en las actas de liquidación serán hechas efectivas hasta el último día del mes siguiente al de su notificación, una vez dictado el correspondiente acto administrativo definitivo de liquidación. Transcurrido el plazo reglamentario de ingreso y una vez adquiera firmeza en vía administrativa el acta de liquidación, en los casos en que proceda, sin que se haya satisfecho la deuda, se iniciará el procedimiento de apremio mediante la emisión de la providencia de apremio, en la que se identificará la deuda pendiente de pago con el recargo correspondiente.

• Actas de liquidación concurrentes con actas de infracción por los mismos hechos

Las actas de liquidación y las de infracción que se refieran a los mismos hechos se practicarán simultáneamente por la Inspección de Trabajo y Seguridad

Social. La competencia y el procedimiento para su resolución son los mismos que para las actas de liquidación de cuotas.

Si el infractor diese su conformidad a la liquidación practicada, ingresando su importe dentro del mes siguiente al de notificación, las sanciones por infracción por los mismos hechos se reducirán automáticamente al 50 por 100 de su cuantía. Esta reducción automática solo podrá aplicarse en el supuesto de que la cuantía de la liquidación supere la de la sanción propuesta inicialmente.

• Determinación de las deudas por cuotas

— Las reclamaciones de deudas y las providencias de apremio por cuotas de la Seguridad Social, en los supuestos en que unas y otras procedan, se extenderán conforme a las siguientes reglas:
  - De cumplir el sujeto responsable del ingreso las obligaciones establecidas en el sistema de autoliquidación y en el sistema de liquidación directa de cuotas dentro de plazo, se emitirán en función de las bases de cotización por las que se hubiera efectuado la liquidación de cuotas correspondiente.
  - De incumplir el sujeto responsable del ingreso las obligaciones establecidas en el sistema de autoliquidación y en el sistema de liquidación directa de cuotas dentro de plazo, se emitirán tomando como base de cotización la media entre la base mínima y máxima correspondiente al último grupo de cotización conocido en que estuviese encuadrado el grupo o categoría profesional de los trabajadores a que se refiera la reclamación de deuda, salvo en aquellos supuestos en que resulten de aplicación bases únicas.

— Las actas de liquidación se extenderán en base a la remuneración total que tenga derecho a percibir el trabajador o la que efectivamente perciba de ser esta superior en razón del trabajo que realice por cuenta ajena y que deba integrar la base de cotización en los términos establecidos en la Ley o en las normas de desarrollo. Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se vea en la imposibilidad de conocer el importe de las remuneraciones percibidas por el trabajador, se estimará como base de cotización la media entre la base mínima y máxima correspondiente al último grupo de cotización conocido en que estuviese encuadrado el grupo o categoría profesional de los trabajadores a que se refiere el acta de liquidación, salvo en aquellos supuestos en que resulten de aplicación bases únicas.

• Facultades de comprobación de recaudación de cuotas

De acuerdo con la disposición final cuarta del Real Decreto-ley 1/2023, las liquidaciones de cuotas calculadas mediante los sistemas de autoliquidación de cuotas, sistema de liquidación directa y el sistema de liquidación simplificada, podrán ser objeto de comprobación por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social, pudiendo requerirse cuantos datos o documentos resulten precisos para dicha comprobación.

Las diferencias de cotización que pudieran resultar de dicha comprobación serán exigidas:

— En el ámbito de los sistemas de autoliquidación y de liquidación directa de cuotas, mediante reclamación de deuda emitida por la Tesorería General de la Seguridad Social o acta de liquidación, expedida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

— En el ámbito del sistema de liquidación simplificada, mediante liquidación de cuotas complementarias, sin aplicación de recargo, por la Tesorería General de la Seguridad Social. En caso de impago, se continuará con el procedimiento de recaudación de la Seguridad Social.

• Vía de apremio

Transcurrido el plazo reglamentario de ingreso y una vez adquiera firmeza en vía administrativa la reclamación de deuda o el acta de liquidación, sin que se haya satisfecho la deuda, se iniciará el procedimiento de recaudación en vía ejecutiva mediante la emisión de providencia de apremio, en la que se identificará la deuda pendiente de pago con el recargo correspondiente.

No obstante, se dictará providencia de apremio, sin previa reclamación de deuda o acta de liquidación, en los siguientes casos:

— Falta de ingreso de la totalidad o de alguna de las aportaciones que integran la cuota, respecto de trabajadores dados de alta e incluidos en las liquidaciones transmitidas o en los documentos de cotización presentados dentro de plazo, de aplicarse el sistema de autoliquidación de cuotas, o en las liquidaciones practicadas por la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de plazo, de aplicarse el sistema de liquidación directa de cuotas, cuando la deuda estuviese correctamente calculada.

— Falta de ingreso de las cuotas relativas a trabajadores cuya cotización se determine mediante el sistema de liquidación simplificada, aplicable a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, de las cuotas de los Sistemas Especiales del Régimen General para Empleados de Hogar y para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante la situación de inactividad, así como las cuotas fijas del Seguro Escolar, de convenios especiales y de cualquier otra cuota cuya liquidación pueda establecerse a través de dicho sistema.

Contra la providencia de apremio, se podrá interponer el recurso de alzada, en las situaciones de pago, prescripción, condonación, aplazamiento de la deuda, suspensión del procedimiento, error aritmético o material a la hora de la determinación de la deuda, así como, por la falta de notificación de la deuda o acta de liquidación.

• Aportación de datos de la Seguridad Social en soporte informático

El Sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED) permite a las empresas, previa autorización por parte de la TGSS, cumplir con la obligación de presentar los documentos de cotización en soporte informático.

Estarán obligados a su incorporación al Sistema RED:

— Las empresas, agrupaciones de empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social y en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y para la Minería del Carbón, con independencia del número de trabajadores que mantengan en alta, sin perjuicio de las excepciones que se prevén en los subapartados que siguen.

— Los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar como trabajadores por cuenta propia clasificados, a efectos de cotización, en el grupo primero del artículo 10 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, con independencia de que tengan o no trabajadores a su cargo.

No estarán obligados a la incorporación al Sistema RED:

— En el Régimen General de la Seguridad Social, las empresas, agrupaciones de empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar, por lo que respecta al colectivo de profesionales taurinos y al Sistema Especial para Empleados de Hogar.

— En el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, los trabajadores por cuenta propia clasificados, a efectos de cotización, en los grupos segundo y tercero del artículo 10 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre.

La no incorporación efectiva al Sistema RED determinará que los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar no puedan aplicar bonificaciones, reducciones o cualesquiera otros beneficios en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social, quedando suspendidos, sin más trámites, los beneficios obtenidos, en su caso, anteriormente.

• Sistema de atención al ciudadano en materia de recaudación

Para cualquier aclaración sobre reclamaciones de deuda y providencias de apremio, se han habilitado los teléfonos 901 50 20 50 y 915 41 02 91, siendo recomendable disponer de la reclamación o providencia durante tal comunicación, a fin de poder facilitar los datos necesarios para recibir una mejor atención e información.

Por su parte, el Autorizado al sistema RED, también puede realizar su consulta a través del servicio CASIA disponible en la Oficina Virtual del Sistema RED, seleccionando para ello la materia “Recaudación”.

28.8. Sistemas especiales

(LGSS. R. D. LG. 8/2015)

Teniendo en cuenta las peculiares circunstancias que concurran en determinados trabajos que impidan o dificulten la aplicación de las normas generales en materia de encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación, se han establecido los siguientes sistemas especiales:

— Trabajadores fijos-discontinuos en empresas de exhibición cinematográfica, salas de baile, discotecas y salas de fiestas (Orden de 17-6-80) (aquí, en este sistema especial se han incluido los trabajadores fijos discontinuos que prestan servicios en salas de bingo) (Resol. 25-VI-81) y los de locales de espectáculos deportivos (Resol. 24-III-88) y empresas de espectáculos taurinos (Resol. 24-X-85).
— Trabajadores fijos discontinuos que prestan servicios en empresas de estudios de mercado y opinión pública (Orden de 6-11-89).
— Servicios Extraordinarios de Hostelería (Orden de 10-9-73).
— Empaquetado y manipulado de tomate fresco realizados por cosecheros exportadores (Órdenes de 24-7-76 y 9-12-94).
— Frutas y hortalizas e industrias de conservas vegetales (Orden de 30-5-91).
— Empleados del hogar.
— Trabajadores por cuenta ajena agrarios.

29. Prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social

29.1. Asistencia sanitaria

(Resol. 21-III-1974) • (D. 2065/1974) • (R. D. 391/1982) • (L. O. 3/1986) • (Ley 14/1986) • (O. M. 20-V-1987) • (R. D. 1575/1993) • (R. D. 8/1996) • (R. D. 1658/1998) • (Ley 16/2003) • (Ley 41/2002) • (R. D. 183/2004) • (Resol. 21-XI-2005) • (R. D. 1030/2006) • (O. TIN/971, 16-IV-2009) • (Resol. 21-X-2009) • (R. D. L. 16/2012) • (R. D. 1192/2012) • (R. D. 1506/2012) • (O. ESS/1452/2012) • (R. D. 576/2013) • (R. D. 702/2013) • (O. SSI/1475/2014) • (O. SSI/2065/2014) • (Resol. 30-IX-2014) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (R. D. 1091/2015) • (Resol. 23-II-2016) • (R. D. Ley 7/2018) • (O. SCB/480/2019)

• Objeto

Prestación de los servicios médicos y farmacéuticos conducentes a hacer efectivo el derecho a la protección de la salud.

• Titulares de la prestación

— Son titulares del derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria todas las personas con nacionalidad española y las personas extranjeras que tengan establecida su residencia en el territorio español.

— Sin perjuicio de lo anterior, las personas con derecho a la asistencia sanitaria en España en aplicación de los reglamentos comunitarios de coordinación de sistemas de Seguridad Social o de los convenios bilaterales que comprendan la prestación de asistencia sanitaria, tendrán acceso a la misma, siempre que residan en territorio español o durante sus desplazamientos temporales a España, en la forma, extensión y condiciones establecidos en las disposiciones comunitarias o bilaterales indicadas.

— Para hacer efectivo el derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria con cargo a los fondos públicos de las administraciones competentes, las personas titulares de los citados derechos deberán encontrarse en alguno de los siguientes supuestos:

a) Tener nacionalidad española y residencia habitual en el territorio español.

b) Tener reconocido su derecho a la asistencia sanitaria en España por cualquier otro título jurídico, aun no teniendo su residencia habitual en territorio español, siempre que no exista un tercero obligado al pago de dicha asistencia.

c) Ser persona extranjera y con residencia legal y habitual en el territorio español y no tener la obligación de acreditar la cobertura obligatoria de la prestación sanitaria por otra vía.

— Aquellas personas que no tengan derecho a la asistencia sanitaria con cargo a fondos públicos, podrán obtener dicha prestación mediante el pago de la correspondiente contraprestación o cuota derivada de la suscripción de un convenio especial con la Comunidad Autónoma.

— Las personas titulares o beneficiarias de los regímenes especiales gestionados por la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, la Mutualidad General Judicial y el Instituto Social de las Fuerzas Armadas disponen de su régimen jurídico específico en cuanto al derecho a la asistencia sanitaria.

• Contingencias que cubre

— Enfermedad común y accidente no laboral.
— Enfermedad profesional y accidente de trabajo.
— Maternidad (embarazo, parto y postparto).

• Inicio de la prestación

El derecho a la prestación sanitaria nace desde el momento que se acredite que se cumplen todas las condiciones para acceder al mismo y la atención médica se prestara de acuerdo a los criterios médicos del Servicio Nacional de Salud.

• Duración

— El derecho a la prestación sanitaria se mantendrá mientras se cumplan las condiciones de acceso a la misma. La atención médica se prestara mientras dure el proceso patológico.

• ¿Dónde se presta la asistencia sanitaria?

— En los Centros de Salud y hospitales del Servicio Nacional de Salud de la localidad de residencia del titular del derecho en régimen de ambulatorio, hospitalización o a domicilio.
— Desplazamientos temporales: fuera de la residencia habitual y dentro del territorio nacional la atención médica se podrá recibir presentando en los Centros de Salud y hospitales del Servicio Nacional de Salud la tarjeta identificativa de usuario del sistema público sanitario o fotocopia de la misma, acompañada del Documento Nacional de Identidad u otro documento que acredite fehacientemente la personalidad.

• Elección de médico

Es posible la libre elección de médico general y pediatra de familia que les interese, dentro de la misma Área de Salud o dentro de su localidad, siempre que el médico elegido no tenga cubierto el cupo de pacientes asignados. Cuando se trate de núcleos de población superiores a 250.000 habitantes, la elección podrá realizarse entre los médicos generales y pediatras existentes en el conjunto de la localidad.

También es posible elegir médico especialista en determinadas especialidades, tanto en el hospital de referencia de su Área de Salud como en los centros de especialidades dependientes del mismo, teniendo en cuenta el número de personas asignadas por el Servicio Público de Salud correspondiente a cada especialista.

• Gestión de la prestación

— El reconocimiento y control del derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria con cargo a fondos públicos corresponderá al Ministerio de Sanidad, con la colaboración de las entidades y administraciones públicas imprescindibles para comprobar la concurrencia de los requisitos de acceso al derecho. No obstante, en tanto que no entre en vigor el desarrollo reglamentario previsto en el artículo 3 bis.1 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, se mantendrán los procedimientos vigentes y las bases de datos existentes antes de la entrada en vigor de este real decreto-ley, y el reconocimiento y control del derecho corresponde al INSS.
— El derecho a la asistencia sanitaria se hará efectivo por las administraciones sanitarias competentes, que facilitarán el acceso de los ciudadanos a las prestaciones de asistencia sanitaria mediante la expedición de la tarjeta sanitaria individual.

— La protección de la asistencia sanitaria por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corre a cargo de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social o de la Entidad Gestora que cubra estos riesgos.

• Documentación que debe acompañarse a la solicitud

— La solicitud para el acceso al derecho a la prestación sanitaria irá acompañada de la documentación específicamente requerida en cada supuesto.

29.2. Prestaciones farmacéuticas

(D. 2065/1974) • R. D. 83/1993) • (O. M. 6-IV-1993) • (R. D. 9/1996) • (R. D. 1663/1998) • (O. M. 13-VII-2000) • (O. SCO/1344, 5-V-2004) • (R. D. 1030/06) • (O. SCO/3997, 28-XII-2006) • (O. SCO/3867, 27-XII-2007) • (O. PRE/1797, 18-VI-2008) • (R. D. L. 8/2010) • (R. D. 1718/2010) • (O. SPI/3052/2010) • (Resol. 23-III-2011) • (R. D. L. 9/2011) • (R. D. L. 16/2012) • (Resol. 2-VIII-2012) • (Resol. 18-II-2013) • (Resol. 15-XII-2014) • (O. SSI/2065/2014) • (R. D. LG. 1/2015) • (O. SSI/1356/2015) • (R. D. 954/2015) • (R. D. Ley 7/2018) • (Ley 19/2021)

Comprende los medicamentos y productos sanitarios (con algunas excepciones referidas a los medicamentos publicitarios, los productos de utilización cosmética, dietéticos, aguas minerales, elixires, dentífricos y otros productos similares) y el conjunto de actuaciones encaminadas a que los pacientes los reciban de forma adecuada a sus necesidades clínicas, en las dosis precisas según sus requerimientos individuales, durante el período de tiempo adecuado y al menor coste posible para ellos y para la comunidad.

• Asegurados y beneficiarios

— Tienen la condición de asegurado todas las personas que son titulares del derecho efectivo a la protección de la salud con cargo a fondos públicos.
— Tienen la condición de beneficiarios de las personas aseguradas: el cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, que deberá acreditar la inscripción oficial correspondiente, así como los descendientes y personas asimiladas a cargo del mismo que sean menores de 26 años o que tengan una discapacidad en grado igual o superior al 65 %, siempre que:
  a) Tengan su residencia legal y habitual en España, salvo que la misma no sea exigible en virtud de la norma internacional correspondiente, o que se trate de personas que se desplacen temporalmente a España y estén a cargo de trabajadores trasladados por su empresa fuera del territorio español en situación asimilada a la de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social.
  b) No se encuentren en alguno de los siguientes supuestos: ser trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia, afiliado y en situación de alta o asimilada a la de alta, ostentar la condición de pensionista de dichos regímenes en su modalidad contributiva o ser perceptor de cualquier otra prestación periódica de dichos regímenes.

• Aportación de los usuarios en la prestación farmacéutica ambulatoria

La prestación farmacéutica ambulatoria es la que se dispensa al paciente mediante receta médica u orden de dispensación hospitalaria a través de oficinas o servicios de farmacia, y está sujeta a aportación del usuario. La aportación del usuario será proporcional al nivel de renta que se actualizará, como máximo, anualmente.

• Aportación normal

Con carácter general, el porcentaje de aportación del usuario, de los medicamentos no excluidos, será:

— Un 60 por 100 del precio de venta al público para los usuarios y sus beneficiarios cuya renta sea igual o superior a 100.000 euros consignada en la casilla de base liquidable general y del ahorro de la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

— Un 50 por 100 del precio de venta al público para las personas que ostenten la condición de asegurado activo y sus beneficiarios cuya renta sea igual o superior a 18.000 euros e inferior a 100.000 euros consignada en la casilla de base liquidable general y del ahorro del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

— Un 40 por 100 del precio de venta al público para las personas que ostenten la condición de asegurado activo y sus beneficiarios y no se encuentren incluidos en los apartados anteriores.

— Un 10 por 100 del precio de venta al público para las personas que ostenten la condición de asegurado como pensionistas de la Seguridad Social y sus beneficiarios, siempre que su renta no sea igual o superior a 100.000 euros consignada en la casilla de base liquidable general y del ahorro de la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Los pensionistas cuya renta sea igual o superior a 100.000 euros aportarán el 60 por 100 del precio de venta público.

— Un 40 por 100 del precio de venta al público para las personas extranjeras no registradas ni autorizadas como residentes en España.

• Aportación reducida

Con el fin de garantizar la continuidad de los tratamientos de carácter crónico y asegurar un alto nivel de equidad a los pacientes pensionistas con tratamientos de larga duración, los porcentajes generales estarán sujetos a topes máximos de aportación en los siguientes supuestos:

— Un 10 por 100 del precio de venta al público en los medicamentos pertenecientes a los grupos ATC de aportación reducida, con una aportación máxima a partir del 1 de enero de 2019 de 4,24 euros.

— Para las personas que ostenten la condición de asegurado como pensionistas de la Seguridad Social y sus beneficiarios cuya renta sea inferior a 18.000 euros consignada en la casilla de base liquidable general y del ahorro de la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas hasta un límite máximo de aportación mensual de 8,23 euros.

— Para las personas que ostenten la condición de asegurado como pensionistas de la Seguridad Social y sus beneficiarios cuya renta sea igual o superior a 18.000 euros e inferior a 100.000 euros consignada en la casilla de base liquidable general y del ahorro de la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, hasta un límite máximo de aportación mensual de 18,52 euros.

— Para las personas que ostenten la condición de asegurado como pensionista de la Seguridad Social y sus beneficiarios cuya renta sea superior a 100.000 euros consignada en la casilla de base liquidable general y del ahorro de la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, hasta un límite máximo de aportación mensual de 61,75 euros.

— El importe de las aportaciones que excedan de las cuantías mencionadas será objeto de reintegro por la Comunidad Autónoma correspondiente, con una periodicidad máxima semestral.

• Exentos de aportación

Estarán exentos de aportación, los usuarios y sus beneficiarios que pertenezcan a una de las siguientes categorías:

— Afectados de síndrome tóxico y personas con discapacidad en los supuestos contemplados en su normativa específica.
— Personas perceptoras de rentas de integración social.
— Personas perceptoras de pensiones no contributivas.
— Parados que han perdido el derecho a percibir el subsidio de desempleo en tanto subsista su situación.
— Personas con tratamientos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
— Personas beneficiarias del ingreso mínimo vital.
— Personas menores de edad con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
— Personas perceptoras de la prestación económica de la Seguridad Social por hijo o menor a cargo en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción.
— Los pensionistas de la Seguridad Social, cuya renta anual sea inferior a 5.635 euros consignada en la casilla de base liquidable general y del ahorro de la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, y los que, en el caso de no estar obligados a presentar dicha declaración, perciban una renta anual inferior a 11.200 euros.

No obstante, la financiación pública de medicamentos está sometida al sistema de precios de referencia. El precio de referencia es la cuantía con la que se financian las presentaciones de medicamentos incluidas en cada uno de los conjuntos que se determinen, siempre que se prescriban y dispensen con cargo a fondos públicos; se entiende por conjunto la totalidad de las presentaciones de medicamentos financiadas que tengan un mismo principio activo e idéntica vía de administración entre las que existirá, al menos, una presentación de medicamento genérico o de medicamento biosimilar.

La prescripción, indicación o autorización de dispensación de los medicamentos se realizará por principio activo, en la receta médica oficial u orden de dispensación, del Sistema Nacional de Salud, salvo cuando existan causas de necesidad terapéutica que justifiquen la prescripción por marca, o cuando se trate de medicamentos que pertenezcan a agrupaciones integradas exclusivamente por un medicamento y sus licencias al mismo precio. No obstante, cuando, por excepción, la prescripción se hubiera realizado por la denominación comercial del medicamento o producto sanitario, se dispensará el producto prescrito si es el de menor precio de la agrupación correspondiente; de lo contrario, se dispensará el de menor precio de la misma.

29.3. Incapacidad temporal

(O. M. 25-XI-1966) • (D. 3158/1966) • (O. M. 13-X-1967) • (D. 1646/1972) • (R. D. 53/1980) • (R. D. 1300/1995) • (R. D. 1993/1995) • (O. M. 18-I-1996) • (Ley 13/1996, art. 78) • (R. D. 576/1997) • (O. M. 20-IV-1998) • (R. D. 1131/2002) • (Resol. 16-I-2006) • (R. D. 1299/2006) • (Resol. 28-XI-2006) • (Resol. 29-XI-2006) • (O. TAS/1/2007) • (Resol. 19-IX-2007) • (Resol. 14-I-2008) • (R. D. 1430/2009) • (Resol. 15-XI-2010) • (R. D. 1622/2011) • (R. D. 1630/2011) • (R. D. 625/2014) • (O. ESS/1187/2015) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (R. D. 231/2017) • (O. ESS/256/2018) • (R. D. Ley 2/2023)

• Concepto

— Situación en la que se encuentran los trabajadores impedidos temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras reciban asistencia sanitaria de la Seguridad Social. También tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

- **Causas**

  — Enfermedad común o profesional.
  — Accidente, sea o no de trabajo.
  — Período de observación de enfermedades profesionales, cuando sea necesaria la baja médica.
  — Tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales. Se considerará también situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

- **Requisitos**

  — Estar afiliado y en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta.
  — Tener cubierto un período mínimo de cotización de:
    - Por enfermedad común: 180 días en los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.
    - En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial, para acreditar el período de cotización necesario para causar derecho a la prestación, se aplicarán las siguientes reglas:
      — Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.
      — A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.
      Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables.
      — Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados exclusivamente sobre los últimos cinco años.
      — El período mínimo de cotización exigido será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad indicado.
    - Por accidente, sea o no de trabajo, y enfermedad profesional: no se requiere período previo de cotización.

- **Situaciones asimiladas al alta,** entre otras:

  — La percepción de prestaciones por desempleo de nivel contributivo.
  — Trabajadores trasladados por sus empresas fuera del territorio nacional.
  — Convenio especial de diputados, senadores y gobernantes y parlamentarios de Comunidades Autónomas.

— Los períodos de reincorporación al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos, si procediera su llamamiento por antigüedad y se encuentren en incapacidad temporal.
— El período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.
— Huelga legal y cierre patronal (alta especial).

• Cuantía del subsidio

La prestación económica consiste en un subsidio diario calculado en función de la base reguladora y el origen de la incapacidad, que se abonará durante los días naturales en que el interesado se encuentre en la situación de incapacidad temporal:

— Por enfermedad común o accidente no laboral: el 60 por 100 de la base reguladora entre el cuarto y el vigésimo día, y el 75 por 100 a partir del vigésimo primero.
— Por enfermedad profesional y accidente de trabajo: el 75 por 100 de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja.
— Cuando el trabajador agote el período máximo de duración de la incapacidad temporal, y hasta el momento de la calificación de la incapacidad permanente, continuará percibiendo el importe de las prestaciones en concepto de prolongación de efectos de incapacidad temporal.
— Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por 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 igual cuantía a la prestación por desempleo. 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 la misma cuantía en la que la venía percibiendo. Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que no constituya recaída de un proceso anterior durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en igual cuantía a la prestación por desempleo. Si 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 renta de efectos múltiples (IPREM) mensual.
  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 si reúne los requisitos necesarios (ver apartado 20.1).
  El período que el trabajador haya permanecido en situación de incapacidad temporal, a partir de la fecha de extinción del contrato de trabajo, se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo que le corresponda.
  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 a la situación legal de desempleo si reúne los requisitos necesarios (ver apartado 20.1). En este caso no procede descontar del período de percepción de la misma el tiempo que hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal.
— El Servicio Público de Empleo Estatal efectuará las cotizaciones a la Seguridad Social del trabajador, cuando tras la IT derivada de contingencias comunes, sin solución de continuidad, se pase a las situaciones de inca-

pacidad permanente, jubilación o fallecimiento que de derecho a prestaciones de muerte y supervivencia por el período que se descuente como consumido, incluso cuando no se haya solicitado la prestación por desempleo.

• Base reguladora

Para su cálculo debe tenerse en cuenta el origen de la incapacidad:

— En caso de enfermedad común o accidente no laboral: es el cociente de dividir la base de cotización por contingencias comunes del trabajador del mes anterior a la fecha de baja, por el número de días a que corresponde dicha cotización.

— En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional: es el cociente de dividir la base de cotización por contingencias profesionales del trabajador del mes anterior a la fecha de la baja, por el número de días a que corresponde dicha cotización (teniendo en cuenta que en el caso de haberse realizado horas extraordinarias se tomará el promedio de las cotizaciones efectuadas por este concepto en los doce meses precedentes).

— En el caso de trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje o con un contrato formativo en alternancia, la base reguladora será la base mínima de cotización vigente, salvo que la base de cotización mensual, determinada conforme a las reglas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, sea superior, en cuyo caso se aplicará esta.

— En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial, la base reguladora diaria será la que resulte de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta laboral con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre el número de días naturales en dicho período.

— La prestación se abonará durante todos los días naturales en que el interesado se encuentre en la situación de incapacidad temporal.

• Reconocimiento del derecho y abono del subsidio

— El reconocimiento del derecho corresponde:
  - Al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social, en función de con quien de ellos el empresario hubiere optado para la cobertura de esta contingencia.
  - A las empresas autorizadas a colaborar voluntariamente en la gestión del Régimen General, cuando derive de contingencias profesionales.

— El abono de la prestación económica lo efectúa la empresa con la misma periodicidad que los salarios, bien por delegación a través de colaboración obligatoria, bien a su cargo a través de colaboración voluntaria, en virtud de la colaboración de las empresas en la gestión de la protección de la Incapacidad Temporal y de la asistencia sanitaria.

— En los supuestos de enfermedad común o de accidente no laboral, el abono del subsidio se distribuye:
  - Entre el día cuarto al decimoquinto de baja en el trabajo, ambos inclusive, el abono corresponde al empresario.
  - A partir del decimosexto día de baja, la responsabilidad del abono incumbe al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social, en su caso, aun cuando la materialidad del pago se lleve a cabo en concepto de pago delegado por el empresario.
  - Cuando el trabajador este percibiendo prestaciones por desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal, el Servicio Público de Empleo Estatal abonará la prestación, por pago delegado, hasta agotarse la duración de la prestación por desempleo, a partir de dicho momento, la prestación será abonada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En las situaciones especiales de incapacidad temporal:

- Por menstruación incapacitante, el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo.
- Por interrupción del embarazo o por gestación a partir de la semana trigésima novena de gestación, el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social o la Mutua colaboradora con la Seguridad social, en su caso, son responsables del pago directo del subsidio en distintos casos, como por ejemplo:

- Por incumplimiento del empresario del pago delegado.
- Empresas con menos de diez trabajadores y más de seis meses consecutivos de abono del subsidio, que lo soliciten reglamentariamente.
- Extinción de la relación laboral estando el trabajador en situación de Incapacidad Temporal.

• Duración del subsidio

— Por situaciones debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, la duración máxima será de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos el trabajador pueda ser dado de alta médica por curación. Para la determinación del período máximo se computarán los de recaída, así como los períodos de observación. Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta médica anterior o de la resolución denegatoria de incapacidad permanente.

— Agotado el plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días, la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social, será la única competente para emitir el alta médica por curación, por mejoría que permita la reincorporación al trabajo, con propuesta de incapacidad permanente o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por dicha entidad gestora. De igual modo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social será el único competente para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal cuando aquélla se produzca en un plazo de ciento ochenta días naturales posteriores al alta médica por la misma o similar patología.

— La falta de alta médica, una vez agotado dicho plazo, supondrá que el trabajador se encuentra en la situación de prórroga de incapacidad temporal por presumirse que, dentro del período subsiguiente de ciento ochenta días, aquel puede ser dado de alta médica por curación o mejoría.

— En el supuesto de que el INSS emita resolución por la que se acuerde el alta médica, conforme a lo indicado anteriormente, se mantendrá la colaboración obligatoria hasta que se notifique al interesado el alta médica por curación, por mejoría o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos, o hasta el último día del mes en que el Instituto Nacional de la Seguridad Social haya expedido el alta médica con propuesta de incapacidad permanente, o hasta que se cumpla el periodo máximo de quinientos cuarenta y cinco días, finalizando en todo caso en esta fecha.

— Las empresas colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social mantendrán el pago a su cargo de la prestación hasta la fecha en que se notifique al interesado el alta médica o la resolución por la que se extinga el derecho al subsidio, incluida, en su caso, la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal.

— En los casos de alta médica, frente a la resolución recaída podrá el interesado en el plazo máximo de cuatro días naturales, manifestar su disconformidad ante la inspección médica del servicio público de salud, la cual, si discrepara del criterio de la entidad gestora, tendrá la facultad de proponer,

en el plazo máximo de siete días naturales, la reconsideración de la decisión de aquella, especificando las razones y fundamento de su discrepancia.
Si la inspección médica se pronunciara confirmando la decisión de la entidad gestora o si no se produjera pronunciamiento alguno en el plazo de los once días naturales siguientes a la fecha de la resolución, adquirirá plenos efectos la mencionada alta médica. Durante el período de tiempo transcurrido entre la fecha de alta y aquella en la que la misma adquiera plenos efectos se considerará prorrogada la situación de incapacidad temporal.
Si, en el plazo máximo, la inspección médica hubiera manifestado su discrepancia con la resolución de la entidad gestora, esta se pronunciará expresamente en el transcurso de los siete días naturales siguientes, notificando la correspondiente resolución al interesado, que será también comunicada a la inspección médica. Si la entidad gestora, en función de la propuesta formulada, reconsiderara el alta médica, se reconocerá al interesado la prórroga de su situación de incapacidad temporal a todos los efectos. Si, por el contrario, la entidad gestora se reafirmara en su decisión, para lo cual aportará las pruebas complementarias que fundamenten aquella, solo se prorrogará la situación de incapacidad temporal hasta la fecha de la última resolución.

— Los períodos de observación por enfermedad profesional tendrán una duración máxima de ciento ochenta días, prorrogables por otros ciento ochenta cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.
— Cuando la situación de incapacidad temporal se extinga por el transcurso del plazo de quinientos cuarenta y cinco días, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de noventa días naturales, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda.
— No obstante, en aquellos casos en los que continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la calificación de incapacidad permanente, esta podrá retrasarse por el período preciso, sin que en ningún caso se puedan rebasar los setecientos treinta días naturales sumados los de incapacidad temporal y los de prolongación de sus efectos.
Durante los períodos de tres meses y de demora de la calificación, no subsistirá la obligación de cotizar.
— En el supuesto de alta médica anterior al agotamiento del plazo máximo de duración de la situación de incapacidad temporal (545 días), sin que exista ulterior declaración de incapacidad permanente, subsistirá la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del citado plazo de 545 días naturales, de producirse con posterioridad dicha declaración de inexistencia de incapacidad permanente.
— La regla general es que extinguido el derecho a la prestación de IT por el transcurso de 545 días naturales de duración máxima, con o sin declaración de IP, solo podrá causarse derecho al subsidio de IT por la misma o similar patología si transcurre un periodo superior a 180 días naturales desde la resolución de la IP.
No obstante, aunque se hubiese agotado un proceso de 545 días naturales y no hubiesen transcurrido 180 días naturales desde la denegación de la IP, podrá iniciarse, por una sola vez, un nuevo proceso de IT cuando el INSS –a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente del trabajador– considere que el trabajador puede recuperar su capacidad laboral.
En la situación especial de incapacidad temporal a partir de la semana trigésima novena de gestación, el subsidio se abonará desde que se inicie la baja laboral hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora hubiera iniciado anteriormente una situación de riesgo durante el embarazo, supuesto en el cual permanecerá percibiendo la prestación correspondiente a dicha situación en tanto ésta deba mantenerse.

• Causas de extinción del derecho

— Transcurso del plazo máximo de 545 días naturales desde la baja médica.
— Por alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual.
— Ser dado de alta el trabajador, con o sin declaración de incapacidad permanente.
— Reconocimiento de pensión de jubilación.
— Por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes o reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al INSS o a la Mutua.
— Fallecimiento.

El alta médica con propuesta de incapacidad permanente, cualquiera que sea el momento en el que sea expedida, extinguirá la situación de incapacidad temporal sin perjuicio de la prolongación de sus efectos económicos en los mismos términos que otras situaciones previstas en el epígrafe "Cuantía del subsidio". (Nota: no es causa de extinción, por lo que no va listada junto con las causas de extinción).

• Pérdida o suspensión del derecho

El derecho al subsidio por incapacidad temporal podrá ser denegado, anulado o suspendido:

— Cuando el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación.
— Cuando el beneficiario trabaje por cuenta propia o ajena.

También podrá ser suspendido el derecho al subsidio cuando, sin causa razonable, el beneficiario rechace o abandone el tratamiento que le fuere indicado.

La incomparecencia del beneficiario a cualquiera de las convocatorias realizadas por los médicos adscritos al INSS y a las Mutuas para examen y reconocimiento médico producirá la suspensión cautelar del derecho, al objeto de comprobar si aquella fue o no justificada.

• Gestión y documentación de la prestación

— La emisión del parte médico de baja es el acto que origina la iniciación de las actuaciones conducentes al reconocimiento del derecho al subsidio por incapacidad temporal. La declaración de la baja médica, en los procesos de incapacidad temporal, cualquiera que sea la contingencia determinante, se formulará en el correspondiente parte médico de baja expedido por el médico del Servicio Público de Salud que haya efectuado el reconocimiento del trabajador afectado.
  En el caso de que la causa de la baja médica sea un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y el trabajador preste servicios en una empresa asociada, para la gestión de la prestación por tales contingencias, a una Mutua colaboradora con la Seguridad Social, o se trate de un trabajador por cuenta propia adherido a una Mutua para la gestión de la prestación, o cuando se trate de trabajadores asegurados por su propia empresa, en virtud de la colaboración prevista en el artículo 102.1.a) de la Ley General de la Seguridad Social, los correspondientes partes de baja, de confirmación de la baja o de alta serán expedidos por los servicios médicos de la propia Mutua o la empresa colaboradora.
— Todo parte médico de baja irá precedido de un reconocimiento médico del trabajador que permita la determinación objetiva de la incapacidad temporal para el trabajo habitual.
— El Servicio Público de Salud o la empresa colaboradora o la Mutua, según cual sea la entidad facultada para emitir el parte de baja, remitirá por vía telemática al Instituto Nacional de la Seguridad Social, de manera inmediata, y, en todo caso, en el primer día hábil siguiente al de su expedición, los datos personales del trabajador, los datos obligatorios del parte de

baja relativos a la fecha de la baja, a la contingencia causante, al código de diagnóstico, al código nacional de ocupación del trabajador, a la duración estimada del proceso y, en su caso, la aclaración de que el proceso es recaída de uno anterior, así como, en este caso, la fecha de la baja del proceso inmediatamente anterior y la fecha de la baja del proceso que origina la recaída. Asimismo, hará constar la fecha en que se realizará el siguiente reconocimiento médico.

— Los partes de baja y de confirmación de la baja se extenderán en función del período de duración que estime el médico que los emite. A estos efectos se establecen cuatro grupos de procesos:
  - En los procesos de duración estimada inferior a cinco días naturales (muy corta), el facultativo del servicio público de salud, o de la empresa colaboradora o de la mutua, emitirá el parte de baja y el parte de alta en el mismo acto médico.
    El facultativo, en función de cuando prevea que el trabajador va a recuperar su capacidad laboral, consignará en el parte la fecha del alta, que podrá ser la misma que la de la baja o cualquiera de los tres días naturales siguientes a esta.
    No obstante el trabajador podrá solicitar que se le realice un reconocimiento médico el día que se haya fijado como fecha de alta, y el facultativo podrá emitir el parte de confirmación de la baja, si considerase que el trabajador no ha recuperado su capacidad laboral.
  - En los procesos de duración estimada de entre 5 y 30 días naturales (corta), el facultativo del servicio público de salud, o la empresa colaboradora o de la mutua, emitirá el parte de baja consignando en el mismo la fecha de la revisión médica prevista que, en ningún caso, excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial. En la fecha de revisión se extenderá el parte de alta o, en caso de permanecer la incapacidad, el parte de confirmación de la baja. Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de catorce días naturales entre sí.
  - En los procesos de duración estimada de entre 31 y 60 días naturales (media), el facultativo del servicio público de salud, o la empresa colaboradora o de la mutua, emitirá el parte de baja consignando en el mismo la fecha de la revisión médica prevista que, en ningún caso, excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial, expidiéndose entonces el parte de alta o, en su caso, el correspondiente parte de confirmación de la baja. Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de veintiocho días naturales entre sí.
  - En los procesos de duración estimada de 61 o más días naturales (larga), el facultativo del servicio público de salud, o la empresa colaboradora o de la mutua, emitirá el parte de baja en el que fijará la fecha de la revisión médica prevista, la cual en ningún caso excederá en más de catorce días naturales a la fecha de baja inicial, expidiéndose entonces el parte de alta o, en su caso, el correspondiente parte de confirmación de la baja. Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de treinta y cinco días naturales entre sí.
— En cualquiera de los procesos mencionados, el facultativo del servicio público de salud, de la empresa colaboradora o de la mutua podrá fijar la correspondiente revisión médica en un período inferior al indicado en cada caso.
— En todo caso, el facultativo del servicio público de salud, o de la empresa colaboradora o de la Mutua, expedirá el parte de alta cuando considere que el trabajador ha recuperado su capacidad laboral.
— Siempre que se produzca una modificación o actualización del diagnóstico, se emitirá un parte de confirmación que recogerá la duración estimada por el médico que lo emite. Los siguientes partes de confirmación se expedirán en función de la nueva duración estimada.

— El facultativo que expida el parte médico de baja, confirmación o alta entregará a la persona trabajadora una copia de este.
— El servicio público de salud o, en su caso, la mutua o la empresa colaboradora remitirá los datos contenidos en los partes médicos de baja, confirmación y alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social, por vía telemática, de manera inmediata, y, en todo caso, en el primer día hábil siguiente al de su expedición.
— El Instituto Nacional de la Seguridad Social, a su vez, comunicará a las empresas los datos identificativos de carácter meramente administrativo relativos a los partes médicos de baja, confirmación y alta emitidos por los facultativos del servicio público de salud o de la mutua, referidos a sus personas trabajadoras, como máximo, en el primer día hábil siguiente al de su recepción en dicho Instituto, para su conocimiento y cumplimiento, en su caso, de lo previsto en el párrafo siguiente.
— Las empresas tienen la obligación de transmitir al Instituto Nacional de la Seguridad Social a través del sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED), con carácter inmediato y, en todo caso, en el plazo máximo de tres días hábiles contados a partir de la recepción de la comunicación de la baja médica, los datos que se determinen mediante orden ministerial. La citada transmisión no será obligatoria cuando la persona trabajadora pertenezca a algún colectivo respecto del cual la empresa o empleador no tenga obligación de incorporarse al sistema RED.
— El Instituto Nacional de la Seguridad Social dará el trámite que corresponda a los partes médicos destinados a él mismo y, a su vez, también mediante los medios informáticos establecidos distribuirá y reenviará de manera inmediata, y, en todo caso, en el primer día hábil siguiente al de su recepción, los partes destinados al Instituto Social de la Marina y a las mutuas, según la entidad a quien corresponda la gestión del proceso.

• Informes complementarios y de control

— En los procesos de incapacidad temporal cuya gestión corresponda al servicio público de salud y su duración prevista sea superior a 30 días naturales, el segundo parte de confirmación de la baja irá acompañado de un informe médico complementario expedido por el facultativo que haya extendido el parte anterior, en el que se recogerán las dolencias padecidas por el trabajador, el tratamiento médico prescrito, las pruebas médicas en su caso realizadas, la evolución de las dolencias y su incidencia sobre la capacidad funcional del interesado. En los procesos inicialmente previstos con una duración inferior y que sobrepasen el periodo estimado, dicho informe médico complementario deberá acompañar al parte de confirmación de la baja que pueda emitirse, en su caso, una vez superados los 30 días naturales. Los informes médicos complementarios se actualizarán, necesariamente, con cada dos partes de confirmación de baja posteriores.
— En los procesos cuya gestión corresponda al servicio público de salud, trimestralmente, a contar desde la fecha de inicio de la baja médica, la inspección médica del servicio público de salud o el médico de atención primaria, bajo la supervisión de su inspección médica, expedirá un informe de control de la incapacidad en el que deberá pronunciarse expresamente sobre todos los extremos que justifiquen, desde el punto de vista médico, la necesidad de mantener el proceso de incapacidad temporal del trabajador.
— Los informes médicos complementarios, los informes de control, sus actualizaciones y las pruebas médicas realizadas en el proceso de incapacidad temporal forman parte de este, por lo que tendrán acceso a los mismos los inspectores médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social, al Instituto Social de la Marina y los facultativos de las mutuas respecto de los procesos por contingencias comunes correspondientes a los trabajadores protegidos por las mismas, al objeto de que puedan desarrollar sus funciones.

— Asimismo, exclusivamente los inspectores médicos del propio servicio público de salud y los inspectores médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social tendrán acceso, preferentemente por vía telemática, a la documentación clínica de atención primaria y especializada.

• Comprobación, seguimiento y control de la prestación

— El Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina, en su caso, y las mutuas, a través de su personal médico y personal no sanitario, ejercerán el control y seguimiento de la prestación económica de la incapacidad temporal objeto de gestión, pudiendo realizar a tal efecto aquellas actividades que tengan por objeto comprobar el mantenimiento de los hechos y de la situación que originaron el derecho al subsidio, a partir del momento en que se expida el parte médico de baja, sin perjuicio de las competencias que corresponden a los servicios públicos de salud en materia sanitaria.

— Los actos de comprobación de la incapacidad temporal que lleven a cabo los médicos del respectivo servicio público de salud, los inspectores médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, del Instituto Social de la Marina, así como los médicos dependientes de las mutuas deberán basarse tanto en los datos que fundamenten los partes médicos de baja y de confirmación de la baja, como en los derivados de los reconocimientos médicos e informes realizados en el proceso. A tal efecto, aquellos podrán acceder a los informes médicos, pruebas y diagnósticos relativos a las situaciones de incapacidad temporal, a fin de ejercitar sus respectivas funciones.

— Con el fin de que las actuaciones médicas de seguimiento y control cuenten con el mayor respaldo técnico, se pondrá a disposición de los médicos a los que competan dichas actuaciones tablas de duraciones óptimas, tipificadas para los distintos procesos patológicos susceptibles de generar incapacidades, así como tablas sobre el grado de incidencia de dichos procesos en las diversas ocupaciones laborales.

• Expedición de partes médicos de alta por los servicios médicos del INSS

— Hasta el cumplimiento del plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días de los procesos de incapacidad temporal, el Instituto Nacional de la Seguridad Social ejercerá, a través de los inspectores médicos adscritos a dicha entidad, las mismas competencias que la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo Servicio Público de Salud, para emitir un alta médica a todos los efectos, así como para considerar que existe recaída en un mismo proceso, cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta anterior. Cuando el alta haya sido expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, este será el único competente, a través de sus propios médicos, para emitir una nueva baja médica producida por la misma o similar patología en los ciento ochenta días siguientes a la citada alta médica.

Con anterioridad al cumplimiento de los 365 días en incapacidad temporal el parte médico de alta podrá ser extendido por el facultativo adscrito al Instituto Nacional de la Seguridad Social bien por propia iniciativa o de una Mutua colaboradora con la Seguridad Social. Para ello, una vez reconocido el trabajador y cuando, a juicio del facultativo del Instituto Nacional de la Seguridad Social corresponda expedir el alta, se procederá inmediatamente a la extensión de un parte de alta.

— El facultativo que expida el parte médico de alta entregará a la persona trabajadora una copia de este.
— La prestación económica de incapacidad temporal quedará extinguida desde el día de efectos del alta médica extendida.

29.4. Nacimiento y cuidado de menor

(Resol. 13-VII-1995) • (R. D. 1131/2002) • (L. O. 3/2007) • (R. D. 295/2009) • (R. D. LG. 2/2015) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (Resol. 23-II-2016) • (R. D. Ley 6/2019) • (Resol. 27-12-2022) • (L.O. 1/2023) • (R. D. Ley 2/2023) • (R. D. Ley 1/2023)

• Situaciones protegidas

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten.

Asimismo, tendrá la consideración de situación protegida en los mismos términos establecidos para los supuestos de adopción, guarda y acogimiento, la constitución de tutela sobre menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor.

Se considera también situación protegida el nacimiento de un hijo por gestación por sustitución en un país extranjero con arreglo a la legalidad vigente en dicho país.

29.4.1. Supuesto general (subsidio contributivo)

29.4.1.1. Beneficiarios

— Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en el Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, siempre que, además de reunir la condición general exigida de estar afiliados y en alta o en situación asimilada y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:
  - Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.
  - Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
  - Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento y cuidado de menor, o en la fecha de la deci-

sión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

— En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en los apartados anteriores será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.
— En los supuestos de adopción internacional, en los que sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, la edad antes señalada será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

• Situaciones asimiladas al alta

— La situación legal de desempleo total por la que se perciba prestación de nivel contributivo.
— El mes siguiente al cese en el cargo público o al cese en el ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, que dio lugar a la situación de excedencia forzosa o situación equivalente, durante el que debe solicitarse el reingreso al trabajo.
— El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.
— Para los colectivos de artistas y profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.
— El período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.
— Huelga legal y cierre patronal (alta especial).
— Los períodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género.
— El convenio especial con la Seguridad Social para diputados y senadores de las Cortes Generales y diputados del Parlamento Europeo y el convenio especial con la Seguridad Social para los miembros de los Parlamentos y Gobiernos de las comunidades autónomas.
— Los periodos entre campañas de los trabajadores fijos discontinuos, que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad.

• Cuantía de la prestación

— La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente.

• Base reguladora

— La base reguladora será la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes previo al del hecho causante, dividida entre el número de días a que dicha cotización se refiera. Cuando la persona trabajadora perciba retribución mensual y haya permanecido en

alta en la empresa todo el mes natural, la base de cotización correspondiente se dividirá entre treinta.
Durante el disfrute de los períodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, la base reguladora se reducirá en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.
No obstante, en los supuestos en que la persona trabajadora haya ingresado en la empresa en el mes anterior al del hecho causante, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor.
Si la persona trabajadora hubiera ingresado en la empresa en el mismo mes del hecho causante, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes de dicho mes.
En los supuestos señalados en los apartados anteriores, el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes a que se hace referencia en los apartados anteriores.
Si posteriormente se comprobase que la base de cotización que correspondiera de conformidad con lo previsto en los apartados anteriores fuese diferente a la aplicada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva. Si la base de cotización no hubiese variado, la resolución provisional devendrá definitiva en un plazo de tres meses desde su emisión.

— En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial la base reguladora diaria será el resultado de dividir entre trescientos sesenta y cinco la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa en los doce meses naturales inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
Si las bases de cotización acreditadas en la empresa con anterioridad al mes previo al del hecho causante se refieren a un período inferior a doce meses, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases cotizadas acreditadas entre el número de días naturales a que esas cotizaciones correspondan.
En los supuestos en que la persona haya ingresado en la empresa en el mes anterior al del hecho causante o en el mismo mes de éste, para el cálculo de la base reguladora se tendrán en cuentas las mismas reglas indicadas anteriormente.
No obstante, la prestación por nacimiento y cuidado de menor podrá reconocerse mediante resolución provisional conforme a lo señalado en los apartados precedentes.
— En el caso de trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje o con un contrato formativo en alternancia, la base reguladora será la base mínima de cotización vigente, salvo que la base de cotización mensual, determinada conforme a las reglas establecidas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, sea superior, en cuyo caso se aplicará esta.

• Nacimiento del derecho

— A partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente.

• Duración

— El nacimiento, que comprende el nacimiento y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al nacimiento, que habrán de

disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al nacimiento, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

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

— En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.
La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

• Extinción

El derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor se extinguirá por alguna de las siguientes causas:

— Por el transcurso de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso.
— Por la reincorporación voluntaria al trabajo del beneficiario del subsidio con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración del mencionado período de descanso.
— Por el fallecimiento del beneficiario.
— Por adquirir el beneficiario la condición de pensionista de jubilación o por incapacidad permanente.

• Denegación, anulación o suspensión

— Cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.
— Cuando el beneficiario trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso, salvo la percepción de un subsidio por nacimiento y cuidado de menor en régimen de jornada a tiempo parcial.

• Nacimiento y cuidado de menor y desempleo

— Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y durante la misma se extinga su contrato, seguirá percibiendo la prestación por nacimiento y cuidado de menor 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 nacimiento adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
— Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, percibirá la prestación por esta última contingencia en

la cuantía que corresponda, gestionada directamente por la su entidad gestora, suspendiéndose la prestación por desempleo. Una vez extinguida la prestación por nacimiento y cuidado de menor, se reanudará la prestación por desempleo, por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

- **Gestión y documentación**

— La gestión corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social, que realizará el pago del subsidio, sin que quepa fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas.
— En el supuesto de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación la prestación económica se abonará por la entidad gestora o, en su caso, por la mutua colaboradora, mediante pago directo.
— El pago del subsidio se realizará por períodos vencidos. El subsidio especial, en caso de parto múltiple, será abonado en un solo pago al término del período de seis semanas posteriores al nacimiento y, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de más de un menor, realizados de forma simultánea, al término de las seis semanas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción.
— El facultativo del Servicio Público de Salud expedirá un informe, en el que se certificará la fecha probable del parto, cuando la trabajadora inicie el descanso con anterioridad a aquel, y en caso de fallecimiento del hijo o hija tras la permanencia en el seno materno durante, al menos 180 días, que será presentado ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social al solicitar la prestación

29.4.1.2. Supuesto especial por nacimiento (no contributivo)

- **Requisitos, cuantía y duración**

— Serán beneficiarias del subsidio por nacimiento las trabajadoras incluidas en el Régimen General que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, salvo el período mínimo de cotización exigido.
— La cuantía de la prestación será igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se tomará esta.
— La duración de la prestación será de 42 días naturales a contar desde el parto. Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los siguientes supuestos:
  - Nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas.
  - Nacimiento de hijo en una familia monoparental, entendiendo por tal la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único familiar.
  - Parto múltiple, entendiendo que existe el mismo cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.
  - Discapacidad de la madre o del hijo en un grado igual o superior al 65 por ciento.

  El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurran dos o más circunstancias de las señaladas.

• Gestión y documentación

— La gestión corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social, que realizará el pago del subsidio, sin que quepa fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas.
— El pago del subsidio se realizará por períodos vencidos.
— El facultativo del Servicio Público de Salud expedirá un informe en el que se certificará la fecha del parto.

29.4.2. Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

• Situaciones protegidas

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad. La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

• Beneficiarios

— Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor.
— Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

• Cuantía de la prestación

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

• Extinción

— El subsidio por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se extinguirá cuando el menor o la menor cumpla doce meses de edad.

29.5. Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

■ (Ley 31/1995, art. 26) • (Ley 39/1999) • (R. D. 1131/2002) • (L. O. 3/2007) • (R. D. 295/2009) • (R. D. LG. 2/2015) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015)

29.5.1.
Riesgo durante el embarazo

• Situación protegida

El período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que debiendo la mujer trabajadora embarazada cambiar de puesto de trabajo, al influir este negativamente en su salud o en la del feto, por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

• Procedimiento para el reconocimiento del derecho

— El procedimiento se inicia a instancia de la interesada, mediante un informe que deberá solicitarse al facultativo del Servicio Público de Salud. Dicho informe acreditará la situación de embarazo y la fecha probable del parto. La trabajadora, con el citado informe, acompañado de un certificado de la empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo, solicitará la emisión de la certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo, ante la entidad gestora o mutua que corresponda.
Una vez certificado el riesgo, si no ha sido posible el cambio de puesto de trabajo, la empresa declarará a la trabajadora afectada en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.
— Para el reconocimiento del subsidio, la trabajadora presentará la solicitud a la dirección provincial competente de la correspondiente entidad gestora de la provincia en que aquella tenga su domicilio, o ante la mutua colaboradora con la Seguridad social que le corresponda. Junto con la solicitud se acompañará:
  • Certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo, en aquellos casos en los que no obre en poder de la entidad gestora o mutua.
  • Declaración de la empresa sobre la inexistencia de puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora o, cuando estos existan, sobre la imposibilidad, técnica u objetiva, de realizar el traslado correspondiente, o que no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. De igual modo, se deberá reflejar también la fecha en la que la trabajadora ha suspendido la relación laboral.
  • La declaración irá acompañada de informe sobre estos particulares emitido por el servicio de prevención propio de la empresa, siempre que cuente con la especialidad preventiva de vigilancia de la salud, o por la entidad especializada que desarrolle para la empresa, en base al correspondiente concierto, las funciones de servicio de prevención ajeno.

• Requisitos

— Estar afiliadas y en alta.
— No se requiere período previo de cotización.

• Cuantía de la prestación

— La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora. La base reguladora es la misma que para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, tomando como referencia la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.

— En el supuesto de trabajadoras a tiempo parcial, la base reguladora será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta laboral, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al de la fecha de inicio de la suspensión laboral, entre el número de días naturales comprendidos en el período. El subsidio se abonará durante todos los días naturales en que la interesada se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo.
— En el caso de trabajadoras contratadas para la formación y el aprendizaje o con un contrato formativo en alternancia, la base reguladora será la base mínima de cotización vigente, salvo que la base de cotización mensual, determinada conforme a las reglas establecidas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, sea superior, en cuyo caso se aplicará esta.

• Nacimiento y duración del derecho

— El derecho a la prestación económica nacerá el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato. El subsidio se abonará durante el periodo de suspensión o permiso que sea necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora o del feto y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por de nacimiento y cuidado de menor o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible a su estado.

• Extinción del derecho

— Por suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor.
— Por reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
— Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.
— Interrupción del embarazo.
— Fallecimiento de la beneficiaria.

• Denegación, anulación y suspensión del derecho

El derecho a la prestación podrá ser denegado, anulado o suspendido:
— Cuando la beneficiara hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.
— Cuando realice cualquier trabajo incompatible con su estado.

• Gestión y pago de la prestación

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social con la que se tengan cubiertas las contingencias profesionales.

29.5.2. Riesgo durante la lactancia natural

• Situación protegida

El período de suspensión del contrato de trabajo cuando la mujer trabajadora en período de lactancia natural ha de cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación debido a que las condiciones del mismo influyen negativa-

mente en su salud o en la del hijo, pero dicho cambio no resulta técnica u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados.

• Prestación económica

— Se concederá a la mujer trabajadora en los mismos términos y condiciones que la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

• Extinción del derecho

— Por cumplir el hijo los nueve meses de edad.
— Reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
— Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.
— Interrupción de la lactancia natural.
— Fallecimiento de la beneficiaria o del hijo lactante.

• Procedimiento para el reconocimiento del derecho

Igual que en el riesgo durante el embarazo, cuando se acredite la situación de la lactancia natural, así como la circunstancia de que las condiciones del puesto de trabajo desarrollado por la trabajadora influyen negativamente en su salud o en la de su hijo (ver 29.5.1).

• Gestión y pago de la prestación

Igual que en el riesgo durante el embarazo (ver 29.5.1).

29.6.
Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

(R. D. 1148/2011) • (R. D. LG. 2/2015) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (O. TMS/103/2019) • (Ley 22/2021) • (R. D. Ley 2/2023) • (R. D. 677/2023)

A efectos de la prestación económica por cuidado de hijos o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente, menores de 18 años, afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un 50 por ciento que lleven a cabo los progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, o cuando solo haya un progenitor por tratarse de familias monoparentales, para el cuidado directo, continuo y permanente del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

La acreditación del padecimiento del cáncer u otra enfermedad grave, así como de la necesidad de hospitalización y tratamiento, y de cuidado durante el mismo, en los términos indicados en el apartado anterior, se realizará mediante informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

Se mantendrá la prestación económica hasta los 23 años cuando, alcanzada la mayoría de edad, persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave, diagnosticada anteriormente, y subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y cuidado durante el mismo.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer la prestación hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos de padecimiento de cáncer o enfermedad grave diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos, salvo la edad.

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

Las personas trabajadoras que hubieran disfrutado de una reducción de la jornada de trabajo para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de un hijo, persona sujeta a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente a su cargo afectado por cáncer o por otra enfermedad grave y hayan visto extinguida dicha reducción de jornada por haber cumplido aquél 23 años de edad antes del 1-4-23, podrán volver a solicitar la reducción de la jornada de trabajo y, en consecuencia, la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, siempre que el hijo, persona sujeta a guarda con fines de adopción o acogida acredite un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento antes de alcanzar dicha edad y se siga reuniendo el resto de requisitos para acceder a este derecho, pudiendo mantenerse hasta que cumpla, como máximo, 26 años de edad.

Si la persona enferma hubiere contraído matrimonio o constituido una pareja de hecho, también tendrá derecho a solicitar de nuevo la reducción de jornada y la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser persona beneficiaria.

Están protegidas todas aquellas enfermedades graves que se incluyen en el listado que figura como anexo en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

• Requisitos

— Serán beneficiarios de esta prestación las personas trabajadoras, cualquiera que sea su sexo, que reduzcan su jornada en, al menos un 50 por ciento de su duración, siempre que, además de reunir la condición general exigida de estar afiliados y en alta y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:
  - Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha en la que se inicie la reducción de jornada, no se exigirá período mínimo de cotización.
  - Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha en que se inicie la reducción de jornada, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la fecha indicada.
  - Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha en que se inicie la reducción de jornada, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores a dicha fecha. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la fecha indicada.

— Cuando ambas personas progenitoras, guardadoras o acogedoras tuvieran derecho al subsidio, solamente podrá reconocerse a una de ellas, determinada de común acuerdo, con independencia del número de menores que estén afectados por cáncer u otra enfermedad grave y que requieran un cuidado directo, continuo y permanente. A falta de acuerdo, será persona beneficiaria aquella que lo solicite en primer lugar.
No obstante, en los supuestos de nulidad, separación, divorcio o extinción de la pareja de hecho, así como cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho será reconocido a la persona progenitora, guar-

dadora o acogedora que conviva con la persona enferma, aunque el otro no trabaje, siempre que se cumplan el resto de los requisitos exigidos.
— Si ambas personas progenitoras, guardadoras o acogedoras tuvieran derecho al subsidio, este podrá ser reconocido a favor de la determinada de común acuerdo. A falta de acuerdo y de previsión judicial expresa, se atribuirá la condición de persona beneficiaria del subsidio a aquella a quien se conceda la custodia del menor y, si esta fuese compartida, a la que lo solicite en primer lugar.
— Cuando la persona enferma sea mayor de edad y contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario y la reducción de jornada se hubiera iniciado antes del cumplimiento de los 18 años de edad por la persona progenitora, guardadora o acogedora.
— En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, para acreditar el período mínimo de cotización necesario se aplicarán las reglas establecidas para la prestación de nacimiento y cuidado de menor (ver 29.4.1.1.).

• Prestación económica

— Consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.
— En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta laboral, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al de la fecha de inicio de la reducción de jornada, entre el número de días naturales comprendidos en el período. A dicha base reguladora se aplicará el porcentaje de reducción de jornada que corresponda. La base reguladora se modificará o actualizará al mismo tiempo que las bases de cotización correspondientes.

• Nacimiento, duración, suspensión y extinción de la prestación

— Se tendrá derecho al subsidio a partir del mismo día en que dé comienzo la reducción de jornada correspondiente, siempre que la solicitud se formule en el plazo de tres meses desde la fecha en que se produjo dicha reducción. Transcurrido dicho plazo, los efectos económicos del subsidio se retrotraerán como máximo tres meses.
— Se reconocerá por un período de un mes, prorrogable inicialmente por un período de dos meses y sucesivos de cuatro meses, cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del causante, que se acreditará mediante declaración del facultativo del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente responsable de la asistencia médica del causante, y, como máximo, hasta que este cumpla los 23 años o los 26 años si acredita un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento. Cuando la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del causante, según se acredite en la declaración médica emitida al efecto, sea inferior a dos o, en su caso, cuatro meses, el subsidio se reconocerá por el período concreto que conste en el informe.
— El subsidio se suspenderá:
  • En las situaciones de incapacidad temporal, durante los períodos de descanso por nacimiento y cuidado de menor y en los supuestos de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia natural y, en general, cuando la reducción de la jornada de trabajo concurra con cualquier causa de suspensión de la relación laboral.
  • Cuando, por motivos de salud, la persona que percibe el subsidio se encuentre en situación de incapacidad temporal o en período de des-

canso obligatorio por nacimiento y cuidado de menor en caso de nacimiento de un nuevo hijo, podrá reconocerse un nuevo subsidio por cuidado de menores a la otra persona progenitora, guardadora o acogedora, siempre que reúna los requisitos.
    - En el caso de alternancia en el percibo del subsidio, se suspenderá para la persona progenitora, guardadora o acogedora que lo tuviera reconocido cuando se efectúe el reconocimiento de un nuevo subsidio a la otra persona progenitora, guardadora o acogedora.
- El subsidio se extinguirá:
    - Por la reincorporación plena al trabajo o reanudación total de la actividad laboral de la persona beneficiaria, cesando la reducción de jornada.
    - Por no existir la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del causante, debido a la mejoría de su estado o a alta médica por curación, según el informe del facultativo del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente responsable de la asistencia sanitaria del causante.
    - Por cese en la actividad laboral de una de las personas progenitoras, guardadoras o acogedoras del causante, cónyuge o pareja de hecho.
    - En los supuestos de nulidad, separación, divorcio o extinción de la pareja de hecho, así como cuando se acredita ser víctima de violencia de género, en los que el derecho al subsidio se haya reconocido a favor de la persona progenitora, guardadora o acogedora que conviva con la persona enferma, únicamente se extinguirá cuando sea esta persona progenitora, guardadora o acogedora que tenga derecho al subsidio quien cese en la relación laboral.
    - Por fallecimiento del causante.
    - Por fallecimiento de la persona beneficiaria de la prestación.
    - Cuando el causante cumpla los 23 años, salvo que se acredite un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.
    - Si la persona enferma dejara de acreditar el grado de discapacidad requerido o, en todo caso, cuando cumpla los 26 años.
    - Las personas beneficiarias estarán obligadas a comunicar a la entidad gestora o a la mutua cualquier circunstancia que implique la suspensión o extinción del derecho al subsidio.

• Gestión y pago de la prestación

- La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la entidad gestora o mutua colaboradora con la Seguridad Social, con la que la persona trabajadora tenga cubiertas las contingencias profesionales.
  No obstante, cuando la persona trabajadora no tenga la cobertura de los riesgos profesionales, será competente para la gestión de la prestación la entidad gestora o la mutua que asuma la cobertura de la incapacidad temporal por contingencias comunes.
- El pago del subsidio se realizará por períodos mensuales vencidos.
- En el caso de trabajadores a tiempo parcial el devengo será por días naturales, aunque el pago se realice mensualmente.

29.7. Incapacidad permanente

29.7.1. Aspectos generales

■ (D. 22-VI-1956) • (D. 3158/1966) • (O. M. 15-IV-1969) • (D. 1646/1972) • (O. M. 31-VII-1972) • (D. 394/1974) • (R. D. 2609/1982) • (R. D. 1071/1984)

• (R. D. 1799/1985) • (Resol. 2-XI-1992) • (R. D. 1300/1995) • (O. M. 18-I-1996)
• (R. D. 1647/1997) • (R. D. 1131/2002) • (R. D. 1132/2002) • (O. TAS/4033/2004)
• (R. D. 1299/2006) • (Resol. 21-X-2009) • (R. D. 1716/2012)
• (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (R. D. Ley 3/2021) • (Ley 31/2022)
• (R. D. Ley 2/2023) • (R.D. Ley 8/2023)

Es incapacidad permanente la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del incapacitado, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo.

Las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación del interesado en la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de personas con discapacidad y con posterioridad a la afiliación tales reducciones se hayan agravado, provocando por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el interesado en el momento de su afiliación.

• Grados de incapacidad

Están en función de las reducciones anatómicas o funcionales sufridas por los trabajadores, siempre que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

— Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
— Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
— Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
— Gran invalidez.

• Resolución del expediente

Los Directores Provinciales del INSS considerarán el dictamen-propuesta de incapacidad permanente (preceptivo, no vinculante), emitido por el Equipo de Valoración de Incapacidades y, una vez comprobados el resto de los requisitos necesarios para el reconocimiento de la prestación, procederán a dictar la correspondiente resolución aprobatoria o denegatoria, así como el grado de incapacidad reconocido en caso de resolución aprobatoria, sin estar vinculados por las peticiones de los interesados, en un plazo máximo de ciento treinta y cinco días, computados desde la fecha del acuerdo de iniciación en los procedimientos de oficio o de la recepción de la solicitud en el INSS en los demás casos. Si la resolución no se dicta en el plazo señalado, la solicitud se entiende denegada por silencio administrativo, por lo que se inicia el plazo para plantear la reclamación previa a la vía jurisdiccional. Dichas resoluciones son inmediatamente ejecutivas.

Cuando el derecho al subsidio se extinga por el transcurso del período de quinientos cuarenta y cinco días naturales, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de tres meses, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda.

No obstante, en aquellos casos en los que, continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, ésta podrá retrasarse por el período preciso, sin que en ningún caso se puedan rebasar los setecientos treinta días naturales sumados los de incapacidad temporal y los de prolongación de sus efectos.

Aunque se estime la existencia de un determinado grado de incapacidad, si se comprueba que el trabajador no cumple los restantes requisitos para causar derecho a la prestación, la resolución del expediente se abstendrá de declarar la existencia de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, limitándose a relacionar los requisitos que se consideran incumplidos y a determinar la improcedencia de reconocer el derecho a la prestación.

En aquellas Direcciones Provinciales del INSS en las que todavía no están constituidos los Equipos de Valoración de Incapacidades (Comunidad Autónoma de Cataluña) sigue vigente el procedimiento de declaración de incapacidad permanente recogido en el Real Decreto 2609/82 y en la Orden Ministerial de 23 de noviembre de 1982, emitiéndose el dictamen médico por el Instituto Catalán de Evaluaciones Médicas (ICAM).

Cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador, en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo durante dos años a contar desde la fecha de resolución por la que se declara la incapacidad permanente.

• Hecho causante y efectos económicos de las prestaciones

— Si la incapacidad permanente surge tras haberse extinguido la incapacidad temporal de la que deriva, bien por agotamiento del plazo máximo de duración de esta, bien por ser dado de alta médica con propuesta de incapacidad permanente o bien por acuerdo del Instituto Nacional de la Seguridad Social de iniciación de expediente de incapacidad permanente:
  - El hecho causante se entiende producido en la fecha de la extinción de la incapacidad temporal de la que derive la incapacidad permanente.
  - Los efectos económicos se producen del modo siguiente:
    — Si la cuantía de la prestación de incapacidad permanente es inferior a la del subsidio de incapacidad temporal (prolongado desde su extinción), los efectos económicos se producen desde el día de la propuesta de resolución.
    — Si la cuantía de la prestación de incapacidad permanente es superior a la del subsidio de incapacidad temporal (prolongado desde su extinción), los efectos económicos se retrotraerán al día siguiente al de extinción de la incapacidad temporal y se deducirán, del importe a abonar, las cantidades que se hubieran satisfecho durante ese período.

— Si la incapacidad permanente no está precedida por la incapacidad temporal o esta no se ha extinguido:
  - El hecho causante se entiende producido en la fecha de emisión del dictamen-propuesta del Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) o en la fecha de emisión del dictamen médico del Instituto Catalán de Evaluaciones Médicas (ICAM) en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cataluña.
  - Los efectos económicos se producen en la fecha de emisión del dictamen-propuesta –o del dictamen médico del ICAM, en su caso o en la de la propuesta de resolución, en función de similares criterios a los analizados para el caso de que el hecho causante se produzca en el momento de extinción de la incapacidad temporal.

— Si la incapacidad permanente se produce desde una situación de no alta ni alta asimilada, solo para incapacidad permanente absoluta y gran invalidez:
  - El hecho causante se entiende producido el día de la solicitud de la prestación.
  - Los efectos económicos se producen el día de la solicitud de la prestación.

• Beneficios por cuidados de hijos o menores

Se computará como período cotizado aquel de interrupción de la cotización, derivado de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones de desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento y cuidado de menor, o los tres meses anteriores a la adopción o acogi-

miento permanente de un menor y la finalización del sexto año posterior a dicha situación.

La duración de este cómputo como período cotizado será como máximo de 270 días por hijo o menor adoptado o acogido, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización.

Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores, adoptantes o acogedores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre.

Los períodos computables se aplicarán a todos los efectos, salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido. Tampoco tendrán la consideración de situación asimilada al alta para poder causar otras prestaciones de la Seguridad Social

• Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género

— A las personas titulares de pensiones de incapacidad permanente que se causen a partir del 4 de febrero de 2021, que hayan tenido uno o más hijos o hijas, se les reconocerá un complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género. El derecho al complemento económico por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento a favor del otro progenitor.

— Para que los hombres que causen la pensión contributiva de incapacidad permanente tengan derecho al complemento deberán haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con arreglo a las siguientes condiciones:
  - En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.
  - En cualquiera de estos supuestos para el cálculo de períodos cotizados y de bases de cotización no se tendrán en cuenta los beneficios en la cotización establecidos en el artículo 237 de la Ley General de la Seguridad Social.
  - Si los dos progenitores son hombres, se reconocerá a aquel que perciba pensiones públicas cuya suma de menor cuantía.
  - Para determinar qué pensiones o suma de pensiones de los progenitores tiene menor cuantía se computarán dichas pensiones teniendo en cuenta su importe inicial, una vez revalorizadas, sin computar los complementos que pudieran corresponder.
  - Cuando ambos progenitores sean del mismo sexo y coincida el importe de las pensiones computables de cada uno de ellos, el complemento se reconocerá a aquél que haya solicitado en primer lugar la pensión con derecho a complemento.

— El importe del complemento se fijará en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cuantía a percibir estará limitada a cuatro veces el importe mensual fijado por hijo o hija y será incrementada al comienzo de cada año en el mismo porcentaje previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para las pensiones contributivas.

  En el año 2024, el importe es de 33,20 € mensuales por cada hijo o hija.

— Cada hijo o hija solo dará lugar a un complemento.

— Quienes el 4 de febrero de 2021, fecha de entrada en vigor del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género previsto, estuvieran percibiendo el complemento por maternidad mantendrán su percibo.

La percepción del complemento de maternidad será incompatible con el nuevo complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género, pudiendo las personas interesadas optar entre uno u otro.

• Reconocimiento una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento

No se reconocerá el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, derivada de contingencias comunes, cuando el beneficiario, en la fecha del hecho causante, tenga la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento y reúna los requisitos para acceder a la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

Tendrán derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, por contingencias comunes, las personas que, reuniendo las condiciones exigidas, sean declaradas en tal situación cuando en la fecha del hecho causante tengan cumplida la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento y no reúnan todos los requisitos para acceder a la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social. En estos casos, la cuantía será equivalente al resultado de aplicar a la correspondiente base reguladora el porcentaje que corresponda al período mínimo de cotización que esté establecido, en cada momento, para el acceso a la pensión de jubilación.

• Revisión

Los efectos económicos de la pensión correspondiente al nuevo grado de incapacidad permanente, que sea reconocido en virtud de la revisión, se producirán desde el día de la propuesta de resolución.

• Cambio de denominación

Las pensiones de incapacidad permanente, cuando sus beneficiarios cumplan la edad que en cada caso corresponda de acuerdo con lo previsto en el artículo 200.4 y la disposición transitoria séptima de la Ley General de la Seguridad Social, pasarán a denominarse pensiones de jubilación. La nueva denominación no implicará modificación alguna respecto de las condiciones de la prestación que se viniese percibiendo.

29.7.2. Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual

Es aquella incapacidad que, sin alcanzar el grado de total, ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33 por 100 en el rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

• Requisitos para la concesión de la prestación económica

Para la concesión de la prestación se deberán cumplir los siguientes requisitos:

— Estar afiliado, en alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta (ver apartado 29.7.3, «Situaciones asimiladas»).

— Si la incapacidad permanente está motivada por enfermedad común:

  • Tener cotizados 1.800 días en los diez años inmediatamente anteriores a la fecha en la que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que deriva la incapacidad permanente.

- Para los trabajadores menores de 21 años en la fecha de su baja por enfermedad, el período exigido se obtiene de la suma de dos cantidades: la mitad de los días transcurridos entre la fecha en que el trabajador haya cumplido los 16 años de edad y la de iniciación del proceso de incapacidad temporal más el plazo máximo de duración de la incapacidad temporal (545 días).
- En los supuestos de trabajadores con contratos a tiempo parcial, para la acreditación de los períodos de cotización necesarios, ver el apartado 29.7.3.

— Si la incapacidad permanente está motivada por accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional:
  - No se exige período de cotización alguno.

• Cuantía de la prestación

La prestación consiste en una indemnización a tanto alzado, cuya cuantía es igual a veinticuatro mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo de la prestación de incapacidad temporal de la que se deriva la incapacidad permanente, que se hace efectiva a partir de la correspondiente resolución.

• Compatibilidades

La prestación por incapacidad permanente parcial para la profesión habitual es compatible con el desarrollo de cualquier tipo de actividad laboral.

• Documentación a presentar

— Solicitud.
— Acreditación de identidad del solicitante, representante legal y demás personas que figuran en la solicitud.
— Documentación acreditativa de la representación legal, en su caso, o de la emancipación del solicitante menor de edad.
— En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, parte administrativo de accidente de trabajo o enfermedad profesional y certificado empresarial de salarios reales del año anterior.

29.7.3.
Incapacidad permanente total para la profesión habitual

Es aquella incapacidad que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

• Requisitos para la concesión de la prestación económica

Para la concesión de la prestación se deberán cumplir los siguientes requisitos:
— Estar afiliado, en alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta.
— Si la incapacidad permanente está motivada por enfermedad común, tener cotizados a la Seguridad Social:
  - Si el sujeto causante tiene menos de treinta y un años de edad, la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los dieciséis años y la del hecho causante de la pensión.
  - Si el causante tiene cumplidos treinta y un años de edad, la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que se haya cumplido los veinte años y el día en que se hubiese producido el hecho causan-

te, con un mínimo, en todo caso, de cinco años. Además, al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante. Las fracciones de edad del beneficiario en la fecha del hecho causante que sean inferiores a medio año no se tendrán en cuenta, y las que sean superiores a seis meses se considerarán equivalentes a medio año, excepto en el caso de beneficiarios con edades comprendidas entre los 16 y los 16 años y medio.
    - A efectos de completar el período mínimo de cotización exigido, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada nacimiento de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, este incluido, si el nacimiento fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del nacimiento, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el nacimiento fuera múltiple, durante el tiempo que corresponda.
- Si la incapacidad permanente está motivada por accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional:
    - No se exige período de cotización alguno.
- En los supuestos de trabajadores con contratos a tiempo parcial:
    - Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

• Situaciones asimiladas al alta

A efectos de las prestaciones por los distintos grados de incapacidad permanente se consideran situaciones asimiladas al alta las siguientes:

- Excedencia forzosa del trabajador designado o elegido para cargo público.
- Traslado del trabajador por su empresa a centros de trabajo radicados fuera del territorio nacional.
- Convenio especial.
- Desempleo total y subsidiado.
- Paro involuntario subsiguiente después de haber agotado las prestaciones por desempleo, cualquiera que sea la edad del trabajador.
- Trabajo anterior en puesto con riesgo de enfermedad profesional, a los solos efectos de que pueda declararse una incapacidad permanente debido a dicha contingencia.
- Trabajadores en paro involuntario excluidos legalmente del régimen de desempleo o que no hayan tenido derecho a las prestaciones del mismo, a pesar de haber perdido su ocupación sin causa a ellos imputable.
- Períodos de inactividad de los trabajadores fijos de temporada.
- Cumplimiento de condena o sanción objeto de amnistía laboral.
- Perceptores de la ayuda equivalente a la jubilación anticipada.
- Situación de alta especial por huelga legal o cierre patronal.
- Los períodos de excedencia para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidentes, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida, que excedan del período considerado como de cotización efectiva.
- La situación de prolongación de efectos de la incapacidad temporal.
- La situación de incapacidad temporal, así como los períodos de descanso por nacimiento y cuidado de menor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar (de duración no inferior a un año) que subsistan una vez extinguido el contrato de trabajo.
- El período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.
- La situación de los trabajadores afectados por el síndrome de aceite tóxico que por tal causa cesaron en el ejercicio de su actividad.

— El período considerado como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
— El período de percepción de ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social, concedidas a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.

• Cuantía de la prestación

La prestación consiste en una pensión, cuya cuantía es igual al 55 por 100 de la base reguladora, que se puede incrementar en un 20 por 100 más para los mayores de 55 años, cuando por su falta de preparación y por las circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual, lo cual se denominaría incapacidad permanente total cualificada.

La cuantía de la pensión de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común no podrá resultar inferior al importe mínimo fijado anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para la pensión de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común de titulares menores de sesenta años con cónyuge no a cargo (para 2024, 8.443,40 euros).

La pensión puede ser sustituida excepcionalmente por una indemnización a tanto alzado, si se solicita en los tres años siguientes a la fecha de la resolución o sentencia firme que reconozca el derecho a la pensión y se reúnen los siguientes requisitos: el trabajador sea menor de 60 años, se presuma que no va a haber modificación de la incapacidad y se realicen trabajos por cuenta propia o ajena o, en otro caso, que el importe de la indemnización se invertirá en la preparación o desarrollo de nuevas fuentes de ingreso como trabajador autónomo. Si el trabajador es menor de 21 años la solicitud deberá hacerse dentro de los tres años siguientes al cumplimiento de dicha edad.

La cuantía de la indemnización se corresponde con la siguiente escala:

— Beneficiario menor de 54 años: ochenta y cuatro mensualidades de la pensión.
— Beneficiario con 54 o más años: según una escala descendente (de doce mensualidades por año), setenta y dos mensualidades de la pensión a los 54 años hasta doce mensualidades a los 59 años.

Al cumplir los 60 años, el beneficiario pasará a percibir la pensión reconocida inicialmente, revalorizada con los incrementos que se hayan establecido desde la fecha en que se autorice la sustitución.

• Base reguladora y cuantía

— **Por enfermedad común:**
Si el período de cotización exigido es igual o superior a ocho años el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses anteriores al mes previo al del hecho causante. Las bases correspondientes a los veinticuatro meses anteriores al mes previo al hecho causante se computarán en su valor nominal, las restantes se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice precios al consumo (IPC) desde los meses a que aquellas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicia el período de bases no actualizables. Si el período mínimo de cotización exigido es inferior a ocho años, la base reguladora se obtiene dividiendo la suma de las bases mensuales de cotización que correspondan, en virtud del período mínimo exigible, por el número de meses a que dichas bases se refieran, multiplicando este divisor por el coeficiente 1,1666 y excluyendo de la actualización las bases correspondientes a los veinticuatro meses inmediatamente anteriores al mes previo a aquel en que se produzca el hecho causante.
Al resultado obtenido en ambos casos se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización de acuerdo con la escala prevista para la jubilación considerándose a tal efecto como cotiza-

dos los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento. En el caso de no alcanzarse los 15 años cotizados, el porcentaje aplicable será el 50 por 100. Determinada así la base reguladora, a la misma se le aplicará el porcentaje previsto para el grado de incapacidad reconocida y se obtendrá la cuantía de la pensión.

Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50 % de dicha base mínima.

En los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista solo durante una parte del mismo, procederá la integración señalada en el párrafo anterior, por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía.

— **Por accidente no laboral:**

La base reguladora será el cociente de dividir por 28 la suma de las bases de cotización del interesado durante un período ininterrumpido de veinticuatro meses elegido por este dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante.

— **Por accidente de trabajo o enfermedad profesional:**

El cociente de dividir por 12 los siguientes sumandos:

- Sueldo diario multiplicado por 365 días.
- Pagas extraordinarias.
- Beneficios o participación en los ingresos computables percibidos en los doce meses anteriores.
- Pluses y retribuciones complementarias, incluidas horas extraordinarias, percibidos en los doce meses anteriores, dividido por el número de días realmente trabajados y multiplicado por 273, salvo que el número de días laborales efectivos en la actividad de que se trate sea menor, en cuyo caso se aplicará el multiplicador que corresponda.

— **En cuanto a los trabajadores contratados a tiempo parcial:**

- La integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en la fecha en que se interrumpió o extinguió la obligación de cotizar.

  A excepción de los períodos entre temporadas o campañas de los trabajadores con contrato de trabajo fijo discontinuo, en ningún caso se considerarán lagunas de cotización las horas o días en que no se trabaje en razón a las interrupciones en la prestación de servicios derivados del propio contrato a tiempo parcial.
- Para la determinación de la base reguladora de las pensiones derivadas de contingencias profesionales, en los supuestos en que el trabajador no preste servicios todos los días o, prestándolos, su jornada de trabajo sea no obstante irregular o variable, el salario diario será el que resulte de dividir entre siete o treinta el semanal o mensual pactado en función de la distribución de las horas de trabajo concretadas en el contrato para cada uno de esos períodos.
- En el caso de contratos de trabajo fijo discontinuo, el salario diario será el que resulte de dividir, entre el número de días naturales de campaña transcurridos hasta la fecha del hecho causante, los salarios percibidos por el trabajador en el mismo período.
- Asimismo, a efectos de determinar la base reguladora de las pensiones derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, la suma de los complementos salariales percibidos por el interesado en el año anterior al del hecho causante se dividirá entre el número de horas efectivamente trabajadas en ese período. El resultado así obtenido se multiplicará por la cifra que resulte de aplicar a 1.826 el coeficiente de

proporcionalidad existente entre la jornada habitual de la actividad de que se trate y la que se recoja en el contrato.

• Incompatibilidades

— Con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, cuando las funciones coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente.
— Con la percepción del 20 por 100 añadido al 55 por 100 de la base reguladora por incapacidad permanente total cualificada, cuando se realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena y con las prestaciones de la Seguridad Social que puedan derivarse de dichos trabajos, como son el subsidio de incapacidad temporal, la prestación por nacimiento y cuidado de menor o las prestaciones por desempleo.
— Si el pensionista simultanea la percepción de la pensión con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o propia, deberá comunicar tal circunstancia a la Entidad Gestora.
— Cuando la incapacidad permanente total derive de enfermedad profesional, será necesaria, para la realización de trabajos por parte del pensionista, la autorización previa de la entidad gestora.

• Documentación a presentar

— Solicitud.
— Acreditación de identidad del solicitante, representante legal y demás personas que figuran en la solicitud.
— Documentación acreditativa de la representación legal, en su caso, o de la emancipación del solicitante menor de edad.
— En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, parte administrativo de accidente de trabajo o enfermedad profesional y certificado empresarial de salarios reales del año anterior.

29.7.4. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo

Es aquella que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

• Requisitos para la concesión de la prestación económica

Para la concesión de la prestación se deberán tener efectuadas las siguientes cotizaciones:

— **Si el trabajador está en alta o en situación asimilada a la de alta** (ver apartado 29.7.3, «Situaciones asimiladas al alta»):
  • Cuando la incapacidad permanente derive de enfermedad común, se exige el mismo período de cotización que para la incapacidad permanente total.
  • Cuando la incapacidad permanente derive de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad profesional, no se exige período de cotización.
— **Si el trabajador no está en alta ni situación asimilada a la de alta:**
  • Cuando la incapacidad permanente derive de enfermedad común o accidente no laboral, tener cotizados quince años, de los cuales, al menos, la quinta parte debe estar comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante.

En los supuestos de trabajadores con contrato a tiempo parcial, para la acreditación de los períodos de cotización necesarios, ver el apartado 29.7.3.

• Cuantía de la prestación

La prestación consiste en una pensión cuya cuantía es igual al 100 por 100 de la base reguladora.

Esta prestación está exenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

• Base reguladora

— Si el beneficiario está en alta o situación asimilada, la base reguladora se calcula aplicando íntegramente las reglas señaladas anteriormente para el caso de la incapacidad permanente total.

— Si el beneficiario no está en alta o situación asimilada, por enfermedad común o accidente no laboral, la base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses anteriores al mes previo al del hecho causante. Las bases correspondientes a los veinticuatro meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal, las restantes se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de precios al consumo (IPC) desde los meses a que aquellas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicia el período de bases no actualizables.

  Al resultado obtenido, en el supuesto de enfermedad común, se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización de acuerdo con la escala prevista para la jubilación, considerándose a tal efecto como cotizados los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento. En el caso de no alcanzarse los 15 años cotizados, el porcentaje aplicable será el 50 por 100. Determinada así la base reguladora, a la misma se le aplicará el porcentaje previsto para el grado de incapacidad reconocida y se obtendrá la cuantía de la pensión.

— Con respecto a la integración de lagunas y a las particularidades de los trabajadores con contratos a tiempo parcial, ver el punto 29.7.3.

• Compatibilidad

La percepción de la pensión de incapacidad permanente absoluta no impide el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión, sin perjuicio de las facultades de revisión de la incapacidad permanente que asisten a la entidad gestora que ha reconocido la prestación.

Si se realizan trabajos susceptibles de inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, existe la obligación de alta y consiguiente cotización, debiendo el trabajador comunicar a la entidad gestora competente (INSS) el inicio de cualquier trabajo, por cuenta ajena o propia, salvo en el caso que derive de enfermedad profesional, en que será necesaria la autorización previa.

• Incompatibilidad

El disfrute de la pensión de incapacidad permanente absoluta a partir de la edad de acceso a la pensión de jubilación es incompatible con el desempeño del pensionista de un trabajo, por cuenta propia o por cuenta ajena, que determine su inclusión en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 213.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

• Documentación a presentar

— Solicitud.
— Acreditación de identidad del solicitante, representante legal y demás personas que figuran en la solicitud.
— Documentación acreditativa de la representación legal, en su caso, o de la emancipación del solicitante menor de edad.
— En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, parte administrativo de accidente de trabajo o enfermedad profesional y certificado empresarial de salarios reales del año anterior.

29.7.5. Gran invalidez

La situación de un trabajador afectado de incapacidad permanente que, a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para llevar a cabo los actos más esenciales de la vida, como vestirse, desplazarse, comer y análogos.

• Requisitos para la concesión de la prestación económica

Se exigen los mismos requisitos que para la incapacidad permanente absoluta.

• Cuantía de la prestación

La prestación consiste en una pensión según lo establecido para la incapacidad permanente total o, en su caso, incapacidad permanente absoluta, incrementándose su cuantía con un complemento, destinado a que pueda remunerar a la persona que le atienda. El importe será equivalente al resultado de sumar el 45 por 100 de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30 por 100 de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente. En ningún caso el complemento podrá tener un importe inferior al 45 por 100 de la pensión percibida, sin el complemento, por el trabajador.

Esta prestación está exenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

• Base reguladora

La base reguladora se calcula aplicando íntegramente las reglas señaladas anteriormente para la incapacidad permanente absoluta.

• Compatibilidad

Se aplican las mismas reglas que para la incapacidad permanente absoluta.

• Incompatibilidad

Se aplican las mismas reglas que para la incapacidad permanente absoluta.

• Documentación a presentar

— Solicitud.
— Acreditación de identidad del solicitante, representante legal y demás personas que figuran en la solicitud.
— Documentación acreditativa de la representación legal, en su caso, o de la emancipación del solicitante menor de edad.

— En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, parte administrativo de accidente de trabajo o enfermedad profesional y certificado empresarial de salarios reales del año anterior.

29.8. Lesiones permanentes no incapacitantes

(D. 3158/1966) • (O. M. 15-IV-1969) • (R. D. 1300/1995) • (O. M. 18-I-1996) • (ISM/450/2023) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015)

• ¿Qué son?

Son las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente, suponen una disminución o alteración de la integridad física del trabajador y estén recogidas en el baremo establecido al efecto.

• Beneficiarios

Las personas incluidas en el campo de aplicación del Régimen General que reúnan el requisito general de estar afiliadas y en alta en este régimen, y hayan sido dadas de alta médica por curación.

• Prestación a que dan lugar

Indemnización económica por una sola vez, cuya cuantía está determinada en el baremo establecido al efecto.

• Requisitos para la obtención de la prestación

— Estar en alta.
— Haber sido dado de alta médica por curación.
— Que la lesión o mutilación venga recogida en el baremo.

• Incompatibilidad

Serán incompatibles con las prestaciones económicas por incapacidad permanente, salvo que las lesiones, mutilaciones y deformidades sean totalmente independientes de las tomadas en consideración para declarar tal incapacidad y el grado de la misma.

29.9. Jubilación

(D. 3158/1966) • (O. M. 18-I-1967) • (R. D. 2366/1984) • (R. D. 1799/1985) • (R. D. 1559/1986) • (R. D. 487/1998) • (R. D. 2665/1998) • (Resol. 28-IV-1999) • (Ley 35/2002) • (R. D. 1131/2002) • (R. D. 1132/2002) • (R. D. 1539/2003) • (O. TAS/4033, 25-XI-2004) • (R. D. 1851/2009) • (R. D. L. 8/2010) • (O. TIN/1362, 23-V-2011) • (Ley 27/2011) • (R. D. 1716/2012) • (R. D. L. 5/2013) • (Ley 1/2014) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (R. D. Ley 3/2021) • (Ley 21/2021)) • (R. D. 453/2022) • (Ley 24/2022) • (Ley 31/2022) • (R. D. L. 20/2022) • (R. D. 1058/2022) • (R. D. L. 1/2023) • (R. D. L. 2/2023) • (R. D. 370/2023) • (R. D. 371/2023)

• Beneficiarios

Podrán ser beneficiarios de la pensión de jubilación los trabajadores que cesen de forma total (jubilación total) o parcialmente (jubilación parcial) en su actividad laboral y reúnan determinados requisitos.

29.9.1 Jubilación parcial

Posibilita que el trabajador reduzca su jornada de trabajo y salario y perciba la pensión de jubilación en proporción al porcentaje de reducción de la jornada. Podrán acogerse a esta modalidad:

- Trabajadores que hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte aplicable y reúnan los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, siempre que se reduzca su jornada de trabajo entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 50 por 100, sin necesidad de que la empresa celebre simultáneamente un contrato de relevo con otro trabajador.
- Trabajadores a tiempo completo que hayan cumplido las siguientes edades:

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

— Además de la edad, los trabajadores han de acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. También han de acreditar un periodo de cotización de, al menos, 33 años (25 en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%) a cuyo exclusivo efecto se computará el período del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria o del servicio social femenino, con el límite máximo de un año. Además, han de reducir su jornada entre un 25 y un 50 por 100 o un 75 por 100 si el contrato del trabajador relevista es a tiempo completo e indefinido y se cumplen el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

— En este caso es necesario que la empresa celebre un contrato de relevo con otro trabajador, a tiempo completo o a tiempo parcial, que tendrá como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte aplicable. (Ver apartado 12.2.1.1.), salvo cuando sea el supuesto indicado al final del párrafo anterior en que debe ser a tiempo completo y mantenerse al menos durante el período igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para cumplir la referida edad.

— Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

- **Especialidades de la jubilación parcial de trabajadores de la industria manufacturera**

  Se seguirá aplicando la legislación anterior a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, a pensiones causadas antes de 1 de enero de 2025, en los casos en que concurran los siguientes requisitos:
  - Que el trabajador realice directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montajes, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.
  - Que acredite una antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial.
  - Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial más del 70% de la plantilla de la empresa tenga un contrato por tiempo indefinido.
  - Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial esté comprendida entre un 25% y un 67%, o del 80% en los supuestos de relevista con un contrato indefinido a tiempo completo.
  - Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
  - Que el trabajador que accede a la jubilación parcial acredite un período de cotización de 33 años. A estos exclusivos efectos, solo se computará el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social de la mujer, con el límite máximo de un año.
  - En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el periodo de cotización exigido será de 25 años.

29.9.2 Jubilación anticipada

- **Por razón de la penosidad, toxicidad peligrosidad o insalubridad de la actividad**

  — La edad mínima de jubilación podrá ser rebajada mediante la aplicación de coeficientes reductores, por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y, acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca.

  — Esta reducción de edad se ha reconocido a determinadas categorías profesionales tales como trabajadores de la minería del carbón, los incluidos en el ámbito del Estatuto minero, ferroviarios, personal de vuelo de trabajos aéreos, bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, policías locales, miembros de la Ertzaintza, miembros del Cuerpo de Mossos d´Esquadra, miembros de la Policía Foral de Navarra, etc.

  — En este tipo de jubilación anticipada la edad ordinaria de jubilación exigida se reduce en un período equivalente al que resulte de aplicar el coeficiente reductor que corresponda a la actividad, categoría o especialidad de que se trate, a los períodos efectivamente trabajados en cada una de ellas.

— La aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad en ningún caso dará ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de 52 años.
— Los coeficientes reductores de la edad de jubilación no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la exigida para acceder a la jubilación parcial, a los beneficios establecidos por acceder a la jubilación a una edad superior a la que en cada caso resulte aplicable y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada.

• En caso de discapacidad

— **Trabajadores que realicen una actividad retribuida por cuenta ajena y durante ésta acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100.** La edad ordinaria se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado con discapacidad los coeficientes del 0,25 en los casos de un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100 o del 0,50 en los casos en que además de ese grado de discapacidad necesite el concurso de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida ordinaria.
El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión de jubilación.
La aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad en ninguno de los supuestos anteriores dará ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de 52 años.
— También podrá ser **rebajada la edad de jubilación ordinaria en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 45 por 100,** siempre que se trate de las discapacidades reglamentariamente determinadas en el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, en las que concurren evidencias de que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción significativa de la esperanza de vida. De acuerdo con los cambios introducidos por el Real Decreto 370/2023, la edad mínima de jubilación de las personas afectadas por una de estas discapacidades será, excepcionalmente, la de 56 años, siempre que acrediten haber trabajado, un tiempo efectivo equivalente, al menos, al período mínimo de cotización exigido para acceder a la pensión de jubilación, estando afectados durante ese tiempo por alguna de la patologías enumeradas en la norma, y dentro de ese período durante al menos 5 años con un grado de discapacidad igual o superior al 45% motivado por esas mismas patologías. Se entenderá que concurre ese grado cuando se acredite conjuntamente:
  • Que de la suma de los porcentajes de discapacidad alcanzados en las diferentes dolencias y del porcentaje correspondiente a los "baremos complementarios" resulte un grado de discapacidad igual o superior al 45%.
  • Que al menos una de las dolencias sea una de las relacionadas y que el porcentaje de discapacidad alcanzado por esta/s suponga al menos el 33% del grado de discapacidad acreditado.

  El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión de jubilación.

• Por razón de la actividad desempeñada

— Nuestro sistema de Seguridad Social permite a ciertos colectivos, cuando reúnen determinados requisitos, anticipar la edad de jubilación por estimarse que sus actividades no son practicables a partir de cierta edad. Se trata de los siguientes:

- **Artistas:** Es necesario que estén en alta o en situación asimilada a la de alta en razón de una actividad artística. Pueden jubilarse:
  — A partir de los 60 años con aplicación de un coeficiente reductor de porcentaje del 8% por cada año que le falte al trabajador para cumplir la edad ordinaria de jubilación.
  — A partir de los 60 años sin aplicación de coeficiente reductor, cuando se trate de cantantes, bailarines y trapecistas que hayan trabajado en la especialidad al menos 8 años dentro de los 21 años anteriores a la jubilación.
- **Profesionales taurinos:** Es necesario que estén en alta o en situación asimilada a la de alta en razón de una actividad taurina, y además que acrediten un número determinado de actuaciones en espectáculos taurinos que varía en función de su categoría. Cumpliendo esos requisitos pueden jubilarse:
  — Mozos de estoque y de rejones y sus ayudantes: a partir de los 60 años con aplicación de la reducción del porcentaje en un 8% por cada año que falte al trabajador para cumplir la edad ordinaria de jubilación.
  — Los puntilleros: a los 60 años.
  — Los demás profesionales taurinos: a los 55 años.

• Jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador

— Se exige tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación (en el año 2024, esta edad es de 66 años y 6 meses, o 65 años cuando se tengan cotizados 38 años), sin que a estos efectos sean aplicables los coeficientes reductores de la edad por la realización de actividades penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres o por discapacidad. Además de estar en alta o situación asimilada a la de alta, es necesario estar inscritos como demandantes de empleo, durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación, acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias, y que el cese en el trabajo se haya producido por alguna de las causas siguientes:
- El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.
- El despido por causas objetivas conforme al artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.
- La extinción del contrato por resolución judicial en los supuestos contemplados en el texto refundido de la Ley concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo.
- La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.
- La extinción del contrato por voluntad del trabajador por las causas previstas en los artículos 40.1 (movilidad geográfica), 41.3 (modificación sustancial de las condiciones de trabajo) y 50 (incumplimientos del empresario) del Estatuto de los Trabajadores.
- La extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género o violencia sexual prevista en el artículo 49.1.m) del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos contemplados en las causas 1.ª, 2.ª y 6.ª anteriores, será necesario que el trabajador acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva. El percibo de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente.

Del período de cotización al menos 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o al momento en que cesó la obligación de cotizar si se accede desde una situación de alta o asimilada sin obligación de cotizar.

A los exclusivos efectos de acreditar los 33 años de cotización efectiva, se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este apartado la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada mes o fracción de mes que falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación aplicable, de los siguientes coeficientes, en función del período de cotización acreditado y de los meses de anticipación:

Meses que se adelanta la jubilación	**Periodo cotizado: menos de 38 años y 6 meses**	**Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses**	**Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses**	**Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses**
	% reducción	**% reducción**	**% reducción**	**% reducción**
48	30	28	26	24
47	29,38	27,42	25,46	23,5
46	28,75	26,83	24,92	23
45	28,13	26,25	24,38	22,5
44	27,5	25,67	23,83	22
43	26,88	25,08	23,29	21,5
42	26,25	24,5	22,75	21
41	25,63	23,92	22,21	20,5
40	25	23,33	21,67	20
39	24,38	22,75	21,13	19,5
38	23,75	22,17	20,58	19
37	23,13	21,58	20,04	18,5
36	22,5	21	19,5	18
35	21,88	20,42	18,96	17,5
34	21,25	19,83	18,42	17
33	20,63	19,25	17,88	16,5
32	20	18,67	17,33	16
31	19,38	18,08	16,79	15,5
30	18,75	17,5	16,25	15
29	18,13	16,92	15,71	14,5
28	17,5	16,33	15,17	14
27	16,88	15,75	14,63	13,5
26	16,25	15,17	14,08	13
25	15,63	14,58	13,54	12,5
24	15	14	13	12

Meses que se adelanta la jubilación	Periodo cotizado: menos de 38 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses
	% reducción	% reducción	% reducción	% reducción
23	14,38	13,42	12,46	11,5
22	13,75	12,83	11,92	11
21	12,57	12	11,38	10
20	11	10,5	10	9,2
19	9,78	9,33	8,89	8,4
18	8,8	8,4	8	7,6
17	8	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6	5,71	5,43
13	5,87	5,6	5,33	5,07
12	5,5	5,25	5	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4
8	4,4	4,2	4	3,8
7	4,19	4	3,81	3,62
6	3,75	3,5	3,25	3
5	3,13	2,92	2,71	2,5
4	2,5	2,33	2,17	2
3	1,88	1,75	1,63	1,5
2	1,25	1,17	1,08	1
1	0,63	0,58	0,54	0,5

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación.

Para el cómputo de los periodos de cotización se tomarán periodos completos, sin que se equipare a un periodo la fracción del mismo.

Los citados coeficientes reductores se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización.

Una vez aplicados dichos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por ciento por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

• Jubilación anticipada por voluntad del interesado

— Los requisitos son:

• Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad de jubilación que en cada caso resulte de aplicación, (en el año 2024, esta edad es de 66 años y 6 meses, o 65 años cuando se tengan cotizados 38 años), sin que a estos efectos sean aplicables los coefi-

cientes reductores de la edad por la realización de actividades penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres o por discapacidad.

- Estar en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada a la de alta.
- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, se computará como cotizado a la Seguridad Social el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.
- Del período de cotización al menos 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o al momento en que cesó la obligación de cotizar si se accede desde una situación de alta o asimilada sin obligación de cotizar.
- Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.
- En los casos de acceso a esta clase de jubilación anticipada, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada mes o fracción de mes que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación, de los siguientes coeficientes reductores, en función del período de cotización acreditado y de los meses de anticipación.

Meses que se adelanta la jubilación	Periodo cotizado: menos de 38 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses
	% reducción	% reducción	% reducción	% reducción
24	21	19	17	13
23	17,6	16,5	15	12
22	14,67	14	13,33	11
21	12,57	12	11,43	10
20	11	10,5	10	9,2
19	9,78	9,33	8,89	8,4
18	8,8	8,4	8	7,6
17	8	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6	5,71	5,43
13	5,87	5,6	5,33	5,07
12	5,5	5,25	5	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4
8	4,4	4,2	4	3,8
7	4,19	4	3,81	3,62
6	4	3,82	3,64	3,45
5	3,83	3,65	3,48	3,3
4	3,67	3,5	3,33	3,17

Meses que se adelanta la jubilación	Periodo cotizado: menos de 38 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses
	% reducción	% reducción	% reducción	% reducción
3	3,52	3,36	3,2	3,04
2	3,38	3,23	3,08	2,92
1	3,26	3,11	2,96	2,81

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación.

Para el cómputo de los periodos de cotización se tomarán periodos completos, sin que se equipare a un periodo la fracción del mismo.

Los citados coeficientes reductores se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización.

A partir de 1-1-2024, si tal importe resulta superior al límite máximo de la cuantía inicial de las pensiones, el coeficiente reductor por edad se aplicará sobre el indicado límite. Ahora bien, la disposición transitoria 34ª del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social establece un período de 10 años durante el cual, en los casos en que el importe de la pensión de jubilación resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización supere el límite máximo de pensión, la cuantía de la pensión anticipada se determinará aplicando a este límite máximo unos coeficientes reductores específicos. Los indicados coeficientes reductores para los años 2024 y 2025 serían los siguientes:

Meses que se adelanta la jubilación	Período cotizado: Inferior a 38 años y 6 meses		Período cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses		Período cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses		Período cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
24	5,70	7,40	5,50	7,00	5,30	6,60	4,90	5,80
23	5,36	6,72	5,25	6,50	5,10	6,20	4,80	5,60
22	5,07	6,13	5,00	6,00	4,93	5,87	4,70	5,40
21	4,41	5,31	4,35	5,20	4,29	5,09	4,15	4,80
20	4,25	5,00	4,20	4,90	4,15	4,80	4,07	4,64
19	4,13	4,76	4,08	4,67	4,04	4,58	3,99	4,48
18	3,58	4,16	3,54	4,08	3,50	4,00	3,46	3,92
17	3,50	4,00	3,46	3,93	3,43	3,85	3,39	3,78
16	3,43	3,87	3,40	3,80	3,37	3,73	3,33	3,67
15	2,93	3,35	2,90	3,29	2,87	3,23	2,84	3,17
14	2,88	3,26	2,85	3,20	2,82	3,14	2,79	3,09
13	2,84	3,17	2,81	3,12	2,78	3,07	2,76	3,01
12	2,35	2,70	2,33	2,65	2,30	2,60	2,28	2,55
11	2,32	2,64	2,29	2,59	2,27	2,54	2,25	2,49
10	2,29	2,58	2,27	2,53	2,24	2,49	2,22	2,44
9	1,81	2,13	1,79	2,08	1,77	2,04	1,75	2,00

Meses que se adelanta la jubilación	Período cotizado: Inferior a 38 años y 6 meses		Período cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses		Período cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses		Período cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
8	1,79	2,08	1,77	2,04	1,75	2,00	1,73	1,96
7	1,77	2,04	1,75	2,00	1,73	1,96	1,71	1,92
6	1,30	1,60	1,28	1,56	1,26	1,53	1,25	1,49
5	1,28	1,57	1,27	1,53	1,25	1,50	1,23	1,46
4	1,27	1,53	1,25	1,50	1,23	1,47	1,22	1,43
3	0,80	1,10	0,79	1,07	0,77	1,04	0.75	1,01
2	0,79	1,08	0,77	1,05	0,76	1,02	0.74	0,98
1	0,78	1,05	0,76	1,02	0,75	0,99	0,73	0,96

No obstante, su aplicación solo se producirá en la medida en que la evolución de la pensión máxima absorba completamente el efecto del aumento de los coeficientes reductores, respecto de los vigentes en 2021, para los casos en que la pensión calculada por aplicación a la base reguladora del porcentaje por meses de cotización supere el límite máximo, de manera que la pensión reconocida no resulte en ningún caso inferior a la que habría correspondido con las aplicación de las normas vigentes en 2021.

Por otra parte, cuando en el momento de acogerse a esta modalidad de jubilación el trabajador esté percibiendo el subsidio por desempleo y lo haya hecho durante al menos tres meses, serán de aplicación los coeficientes reductores previstos para la jubilación anticipada por causas no imputables a la voluntad del trabajador, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos exigidos para acceder a la jubilación anticipada por voluntad del interesado, recogidos en este apartado.Los referidos coeficientes se aplicarán sobre el importe de la pensión, resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización, sin que el importe resultante de la pensión pueda ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por ciento por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

29.9.3 Jubilación flexible

— Se considera jubilación flexible la derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial. En este caso se minorará la pensión en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo del pensionista en relación a con la de un trabajador a tiempo completo comparable. La reducción de la jornada de trabajo será como mínimo del 25% y como máximo de 50%.
— El pensionista de jubilación, antes de iniciar las actividades realizadas mediante contrato a tiempo parcial, deberá comunicar tal circunstancia a la entidad gestora respectiva.
— La minoración de la cuantía de la pensión tendrá efectos desde el día en que comience la realización del trabajo a tiempo parcial.
— Las cotizaciones efectuadas en las actividades realizadas, durante la suspensión parcial del percibo de la pensión de jubilación, surtirán efectos para la mejora de la pensión, una vez producido el cese en el trabajo.
— Durante el percibo de la pensión de jubilación flexible sus titulares mantendrán la condición de pensionista a los efectos de las prestaciones de asistencia sanitaria.

- **Requisitos:**

  — Estar afiliado y en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada a la de alta.
  También se puede tener derecho a la pensión de jubilación, aunque no se esté en alta o situación asimilada, siempre que se haya cumplido la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte aplicable y se acredite el período de cotización que corresponda.

  — Tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años (5.475 días), de los cuales al menos dos (730 días) deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrán en cuenta la parte proporcional de pagas extraordinarias. Si se accede desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar, el período de dos años deberá estar comprendido dentro de los quince años anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.
  A efectos de completar el período mínimo de cotización exigido, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada nacimiento de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, este incluido, si el nacimiento fuera múltiple, salvo si, por ser funcionaria o trabajadora en el momento del nacimiento, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el nacimiento fuera múltiple, durante el tiempo que corresponda.

  — Para causar derecho a la pensión de jubilación en más de un régimen de la Seguridad Social, si no se accede estando en todos ellos en alta o en situación asimilada a la de alta, será necesario que las cotizaciones acreditadas en cada régimen se superpongan al menos 15 años.

  — Haber cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización (o la que transitoriamente corresponda de acuerdo con el cuadro que figura más abajo), sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

Para el cómputo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o un mes las fracciones de los mismos.

- **Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización**

  El incremento de 65 a 67 años de edad, así como la cotización de 35 años a 38 años y 6 meses se aplicará progresivamente en el período comprendido entre 2024 y 2027, conforme al siguiente cuadro:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2024	38 o más años Menos de 38 años	65 años 66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 10 meses
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años

• Trabajadores a tiempo parcial

Desde el 1 de octubre de 2023:

- En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial, a efectos de acreditar los períodos de cotización exigidos se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

• Situaciones asimiladas a la de alta

A los efectos de acceder a la pensión de jubilación se consideran situaciones asimiladas a la de alta:

— Excedencia forzosa para ocupar cargo público que impida la asistencia al trabajo y excedencia para ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
— Traslado por la empresa fuera del territorio nacional.
— Convenio especial que incluya la pensión de jubilación en su acción protectora.
— Desempleo total y subsidiado.
— Paro involuntario que subsiste después de agotadas las prestaciones y los subsidios por desempleo.
— Paro involuntario de los trabajadores excluidos legalmente de las prestaciones por desempleo.
— Huelga legal y cierre patronal (alta especial).
— Períodos de inactividad de los trabajadores fijos de temporada.
— Prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal, en espera de la calificación de incapacidad permanente.
— La situación de incapacidad temporal, sin obligación de cotizar, que subsiste una vez extinguido el contrato de trabajo.
— Período de percepción de la ayuda equivalente a jubilación anticipada en empresas sujetas a planes de reconversión.
— Los períodos de excedencia por cuidado de hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción y la excedencia para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida.
— Trabajadores afectados por el síndrome del aceite tóxico que por tal causa cesaron en su día en el ejercicio de su actividad laboral o profesional.
— El período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.
— El período de suspensión del contrato de trabajo respecto de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
— El período de percepción de ayudas previas a la jubilación ordinaria, para trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.

• Cuantía de la pensión

— La cuantía de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, se determina aplicando a la base reguladora un porcentaje en función de los períodos de cotización que resulten acreditados.

• Base reguladora

— Se calcula dividiendo por 350 las bases de cotización del trabajador durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, tomándose las bases correspondientes a los veinticuatro me-

ses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante en su valor nominal; las restantes se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios al Consumo, desde el mes a que dichas bases correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período de bases no actualizables.

— En las situaciones de pluriempleo, las bases por las que se haya cotizado a las diversas empresas se computarán en su totalidad sin que la suma de dichas bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.

— Cuando se acrediten cotizaciones a varios regímenes y no se cause derecho a pensión en uno de ellos, las bases de cotización acreditadas en este último en régimen de pluriactividad podrán ser acumuladas a las del régimen en que se cause la pensión, exclusivamente para la determinación de la base reguladora, sin que la suma de las bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.

— Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de las mensualidades con el 50 % de dicha base mínima.

  En los supuestos en que, en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista sólo durante una parte del mismo, procederá la integración señalada en el párrafo anterior, por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía.

  En los supuestos de trabajadores con contrato a tiempo parcial, se tomará para la integración de las lagunas la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término. A excepción de los períodos entre temporadas o campañas de los trabajadores con contrato de trabajo fijo discontinuo, en ningún caso se considerarán lagunas de cotización las horas o días en que no se trabaje en razón de las interrupciones en la prestación de servicios derivados del propio contrato a tiempo parcial.

— Cálculo de la base reguladora en supuestos de exoneración de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes (salvo por incapacidad temporal), respecto de los trabajadores que hayan alcanzado la edad de jubilación que en cada caso resulte de aplicación a efectos de determinar la base reguladora, las bases de cotización correspondientes a las mensualidades de cada ejercicio económico, exentas de cotización, no podrán ser superiores al resultado de incrementar el promedio de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior en el porcentaje de variación media conocida del Índice de Precios al Consumo en el último año indicado más dos puntos porcentuales.

• Porcentaje aplicable a la base reguladora

El porcentaje se calcula en función de los años de cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con las siguientes reglas:

— Por los primeros 15 años cotizados el 50 por ciento.

— A partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248, se añadirá el 0,19 por ciento, y por los que rebasen el mes 248, se añadirá el 0,18 por ciento, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por cien.

— No obstante, hasta el año 2027, en que ya serán de aplicación dichos porcentajes, se establece un periodo transitorio y gradual, en el cual los porcentajes anteriores serán sustituidos por los siguientes:

— Durante los años 2023 a 2026: por los primeros 15 años cotizados, un 50% y por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21% y por los 209 meses siguientes, el 0,19%.

— A efectos de determinar el porcentaje aplicable, los períodos de cotización acreditados se deben transformar en años y meses de acuerdo con el siguiente valor:
  - Año: 365 días.
  - Mes: 30,41666 días.

  Los porcentajes se aplican por años y meses de cotización completos sin que la fracción de año se asimile a año ni la fracción de mes se asimile a mes.
— A efectos de determinar la cuantía de la pensión de jubilación, cuando existan trabajos a tiempo parcial, se tomarán en consideración la totalidad de los periodos en que dicho trabajador hubiera permanecido en alta cualquiera que hubiera sido la duración de la jornada.

• Complemento por demora en la jubilación

— Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la ordinaria aplicable en cada caso, siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización exigido para acceder a la pensión de jubilación, se reconocerá al interesado por cada año completo cotizado que transcurra desde que reunió los requisitos para acceder a esta pensión, un complemento económico que se abonará de alguna de las siguientes maneras, a su elección:
  a) Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión.
     El porcentaje adicional obtenido se sumará al que con carácter general corresponda al interesado por años de cotización, aplicándose el porcentaje resultante a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión, que no podrá ser superior en ningún caso al límite máximo establecido para las pensiones contributivas
     En el supuesto de que la cuantía de la pensión reconocida alcance el indicado límite sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo solo parcialmente, el interesado tendrá derecho, además, a percibir anualmente una cantidad cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de dicho límite vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso. La citada cantidad se devengará por meses vencidos y se abonará en catorce pagas, sin que la suma de su importe y el de la pensión o pensiones que tuviera reconocidas el interesado, en cómputo anual, pueda superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, también en cómputo anual.
  b) Una cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, cuya cuantía vendrá determinada en función de los años de cotización acreditados en la primera de las fechas indicadas, siendo la fórmula de cálculo la siguiente:
     - Si ha cotizado menos de 44 años y 6 meses:

$$\text{Pago único} = 800 \left(\frac{\text{Pensión inicial anual}}{500} \right)^{1/1,65}$$

     - Si ha cotizado, al menos, 44 años y 6 meses la cifra anterior se aumenta en un 10%:

$$\text{Pago único} = 880 \left(\frac{\text{Pensión inicial anual}}{500} \right)^{1/1,65}$$

     Cuando la cuantía de la pensión reconocida superase el límite máximo aplicable en la fecha del hecho causante para el cálculo de la cantidad a tanto alzado, se tomará como pensión inicial anual ese límite máximo.

c) Una combinación de las soluciones anteriores (opción mixta), siempre y cuando acredite, al menos, dos años completos cotizados entre la fecha en que cumplió la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión de jubilación. En este caso, el complemento se fijará del siguiente modo:
    - Cuando entre la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión de jubilación se acredite un periodo de dos a diez años completos cotizados, el complemento consistirá en la suma de:
        — Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada año de la mitad de ese período, tomando el número entero inferior. Se aplicarán a este porcentaje las previsiones establecidas en la letra a).
        — Una cantidad a tanto alzado por el resto del periodo considerado, determinada de acuerdo con lo indicado en la letra b).
    - Cuando entre la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión se acredite un periodo de once o más años completos cotizados, el complemento consistirá en la suma de:
    — Una cantidad a tanto alzado por cinco años de ese período, determinada de acuerdo con lo indicado en la letra b).
    — Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada uno de los años restantes, al que se aplicarán las previsiones establecidas en letra a).

    Para el cómputo del período cotizado a considerar, se tomarán años completos, sin que se equipare a un año la fracción.

— Cualquiera que sea la modalidad elegida, para el cómputo del período cotizado a considerar, no se tendrán en cuenta los periodos de permanencia en situaciones asimiladas a la de alta que no conlleven trabajo efectivo.
— La elección se llevará a cabo por una sola vez en el momento de la solicitud de la pensión, no pudiendo ser modificada con posterioridad.
— De no ejercitarse esta facultad, se aplicará el complemento en la modalidad a) (porcentaje adicional).
— En todo caso, la percepción de este complemento es incompatible con el acceso al envejecimiento activo, de modo que:
    - Cuando se hubiese optado por percibir el complemento bajo la modalidad de porcentaje adicional, su percibo quedará suspendido durante el tiempo en que se aplique el régimen de compatibilidad del trabajo con la pensión de jubilación previsto en el artículo 214 del TRLGSS.
    - Cuando se hubiese optado por percibir el complemento bajo la modalidad de cantidad a tanto alzado o bajo la fórmula mixta, no será posible aplicar el régimen de compatibilidad del trabajo con la pensión de jubilación previsto en el artículo 214 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

    Además, este complemento no se aplicará en los supuestos de jubilación parcial, ni de jubilación flexible.
— No se tendrán en cuenta para acceder a este complemento los coeficientes reductores de la edad de jubilación por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos o por discapacidad.

• Pago de la pensión

— La pensión de jubilación se abonará en catorce pagas, correspondientes a cada uno de los 12 meses del año y dos pagas extraordinarias que se devengarán en los meses de junio y noviembre.

• Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género

Tendrán derecho a este complemento, cuando causen la pensión de jubilación a partir de 4 de febrero de 2021:

— Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas. El derecho al complemento económico por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento a favor del otro progenitor. Si ambas progenitoras son mujeres se reconocerá a aquella que sea titular de pensiones públicas en menor cuantía.
— Los hombres que hayan tenido uno o más hijos o cuando acrediten los siguientes requisitos:
  • En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes.
  • En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores.

  Para el cálculo de los períodos cotizados y de bases de cotización a que se refieren dichas condiciones no se tendrán en cuenta los beneficios en la cotización establecidos en el artículo 237 de la Ley General de la Seguridad Social (consideración como cotizados de determinados períodos de excedencia y cómputo al cien por cien de las cotizaciones realizadas durante determinados periodos de reducción de jornada). Esta previsión, en vigor desde 18 de marzo de 2023, resulta de aplicación para el reconocimiento del complemento para la reducción de la brecha de género de pensiones causadas desde el 4 de febrero de 2021. En ambos casos se exige, además, que la suma del importe de las pensiones reconocidas al interesado sea inferior a la de las pensiones que correspondan a la mujer. Si los dos progenitores son hombres, se reconocerá a aquel que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía. A efectos de determinar cuál de los dos progenitores es titular de pensiones públicas de menor cuantía, las pensiones se tendrán en cuenta en su importe inicial, una vez revalorizadas, sin computar los complementos que pudieran corresponder. Cuando ambos progenitores sean del mismo sexo y coincida el importe, el complemento se reconocerá al que haya solicitado en primer lugar la pensión con derecho al mismo.
— El importe del complemento se fijará en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cuantía a percibir estará limitada a cuatro veces el importe mensual fijado por hijo o hija y será incrementada al comienzo de cada año en el mismo porcentaje previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para las pensiones contributivas. No obstante, está previsto un incremento adicional del 10% sobre esa revalorización en el bienio 2024/2025, distribuido entre ambos ejercicios. En el año 2024, el importe es de 33,20 € mensuales por cada hijo o hija.
— Cada hijo o hija sólo dará lugar a un complemento.
— No se tendrá derecho a este complemento en los supuestos de jubilación parcial, si bien se reconocerá el complemento que proceda cuando desde la jubilación parcial se acceda a la jubilación plena, una vez cumplida la edad que en cada caso corresponda.
— Quienes el 4 de febrero de 2021, fecha de entrada en vigor del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género previsto, estuvieran percibiendo el complemento por maternidad mantendrán su percibo.

  La percepción del complemento de maternidad será incompatible con el nuevo complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género que pudiera corresponder por el reconocimiento de una nueva pensión, pudiendo las personas interesadas optar entre uno u otro.

• Determinación de los períodos de cotización

— Las cotizaciones a tener en cuenta son las efectuadas:
  • Al Régimen General de la Seguridad Social.
  • A los regímenes especiales de la Seguridad Social, en cómputo recíproco, cuando no se superpongan con los anteriores ni sean tenidos en cuenta para causar derecho a otra pensión.
  • A los antiguos Regímenes del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) y/o Mutualismo Laboral.
  • A efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora, a las cotizaciones efectivamente realizadas en los anteriores regímenes del SOVI y del Mutualismo Laboral, desde el 1 de enero de 1960 hasta el 31 de diciembre de 1966, que no se superpongan
  • Se sumará el número de años y fracciones de año que correspondan al trabajador, según la edad que tenga cumplida el 1 de enero de 1967, siempre que está fuera de 21 años o más.

— Periodos de cotización asimilados por parto: se computarán a favor de la trabajadora solicitante de la pensión de jubilación un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, este incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.

— Además, se computará como período cotizado, a todos los efectos salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido, aquel de interrupción de la cotización, derivado de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones por desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente de un menor y la finalización del sexto año posterior a dicha situación.
  La duración de este cómputo como período cotizado será por cada hijo o menor adoptado o acogido de 270 días como máximo, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización.
  Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre.
  En cualquier caso, la aplicación de este beneficio no podrá dar lugar a que el período de cuidado de hijo o menor que se considere como período cotizado supere cinco años por beneficiario. Esta limitación se aplicará, de igual modo, cuando los mencionados beneficios concurran con los contemplados por el disfrute del periodo de excedencia por cuidado de hijos o menor.

— Los períodos de hasta 3 años de excedencia por cuidado de hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción.

— Los tres primeros años de excedencia para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de otro familiar, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que, por razones de edad, accidente enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe una actividad retribuida.

— Períodos considerados cotizados como consecuencia de violencia de género.

• Aplicación de la normativa vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto

— A las pensiones de jubilación que se causen en los supuestos recogidos en el apartado 5 de la disposición transitoria cuarta de la Ley General de la Seguridad Social de 2015, se les seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto. No obstante, se aplicará la legislación vigente en la fecha del hecho causante cuando resulte más favorable.

• Extinción del derecho

— Por fallecimiento del pensionista.

• Suspensión del derecho

— Por nueva incorporación laboral, excepto en los supuestos de compatibilidad.
— Por sanción.

• Tramitación

— Direcciones Provinciales del INSS.

• Documentación a presentar con carácter general

— Solicitud.
— Acreditación de identidad del solicitante, representante legal y demás personas que figuran en la solicitud.
— Documentación acreditativa de la representación legal, en su caso.

• Prescripción, hecho causante y efectos

— El derecho al reconocimiento de la prestación de jubilación no prescribe.
— Efectos económicos: La pensión de jubilación se devengará desde el día siguiente al del hecho causante de la misma. En los casos que la solicitud se presente, por ser ello posible conforme a lo que se indica seguidamente, transcurridos 3 meses desde el hecho causante, la pensión sólo se devengará con una retroactividad de tres meses contados desde la fecha de presentación de la solicitud.
— Se considera producido el hecho causante:
  • En la fecha indicada a tal efecto por el interesado al formalizar la solicitud, siempre que en la misma reúna los requisitos para acceder a la pensión y esa fecha esté comprendida dentro de los tres meses anteriores o posteriores al día de presentación de la solicitud o coincida con esta.
  • Se aplicarán las siguientes reglas especiales cuando, de acuerdo con la voluntad de la persona solicitante, la pensión de jubilación se cause desde alguna de estas situaciones:
    — Alta en el Régimen General: el día de la baja como consecuencia del cese en el trabajo por cuenta ajena o en la actividad o condición determinante del alta. En caso de alta en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios en inactividad: el día de la baja en el régimen.
    — Situación asimilada a la de alta de excedencia forzosa: el día del cese en el cargo o funciones que dio origen a la asimilación.
    — Situación asimilada a la de alta de traslado fuera del territorio del Estado al servicio de una empresa española: el día del cese en el trabajo por cuenta ajena.
    — Extinción de la prestación o subsidio por desempleo, incluido el de mayores de 52 años, por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación: el día de cumplimiento de dicha edad.
    En estos casos la solicitud puede presentarse con una antelación máxima de 3 meses a la fecha del hecho causante o en cualquier momento posterior, son perjuicio de sus efectos económicos.

• Compatibilidades e incompatibilidades

— El disfrute de la pensión de jubilación total es incompatible, en principio, con todo trabajo del pensionista por cuenta propia o ajena que dé lugar a su inclusión en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social.
Así mismo, es incompatible con el desempeño de los altos cargos a los que se refiere el artículo 1 de la Ley 3/2015, de 30 de mayo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, así como con el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público, salvo que se trate de profesores universitarios eméritos o personal licenciado sanitario emérito.
En caso de realización de un trabajo incompatible, la prestación queda suspendida. Las nuevas cotizaciones mejorarán la pensión, aumentando el porcentaje a aplicar a la base reguladora en función de los años de cotización y reduciendo los coeficientes reductores de los supuestos de acceso anticipado a la pensión de jubilación, sin que sirvan para modificar la base reguladora que se tuvo en cuenta para el reconocimiento de la pensión inicial.

— Existen distintos supuestos en los que se permite la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo, como, por ejemplo, los siguientes:
  - Jubilación flexible.
  - Jubilación parcial.
  - La realización de determinados trabajos por cuenta propia según se indica más adelante.
  - Jubilación y envejecimiento activo.
  - Realización de una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia de las personas que desarrollen una actividad artística.
  - El ejercicio de la actividad como facultativo de atención primaria, médico de familia y pediatras, adscritos al Sistema Nacional de Salud con el 75% de la pensión, siempre que concurran determinados requisitos.

• Jubilación y envejecimiento activo

El percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista, en los siguientes términos:

— El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar al menos un año después de haber cumplido la edad de jubilación que en cada caso resulte de aplicación, sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

— El porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100 por ciento.

— El trabajo compatible podrá realizarse por cuenta ajena, a tiempo completo o a tiempo parcial, o por cuenta propia. No obstante, esta compatibilidad no será aplicable en los supuestos de desempeño de un puesto de trabajo o de alto cargo en el sector público.

Cuando el acceso a la pensión de jubilación se produzca desde una situación de alta en algún régimen de la Seguridad Social por la realización de un trabajo por cuenta propia o ajena que se vaya a mantener sin solución de continuidad tras el reconocimiento de dicha pensión, el hecho causante se entenderá producido en la fecha indicada por el interesado en la solicitud siempre que esta se presente en los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha indicada.

La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50 por ciento del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista.

No obstante, si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará al 100 por ciento.

La pensión se revalorizará en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social. No obstante, en tanto se mantenga el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un 50 por ciento, excepto en el supuesto de realización de trabajos por cuenta propia en los términos señalados en el párrafo anterior.

El pensionista no tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con el trabajo.

El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.

Finalizada la relación laboral por cuenta ajena, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación. Igual restablecimiento se producirá en el caso de cese en la actividad por cuenta propia cuando la compatibilidad hubiera alcanzado solo al 50 por ciento.

Este régimen de compatibilidad se entenderá aplicable sin perjuicio del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente.

• Compatibilidad de la pensión de jubilación con la realización de determinadas actividades por cuenta propia

— El percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social, ni generarán nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.

— También es compatible la pensión de jubilación con la realización de trabajos por cuenta propia por los profesionales colegiados en alta en alguna Mutualidad alternativa, y exentos de causar alta en el RETA.

— De conformidad con lo dispuesto en el artículo 93.2 de la Orden de 24 de septiembre de 1970 será compatible con el mero mantenimiento de la titularidad del negocio de que se trate y con el desempeño de las funciones inherentes a dicha titularidad.

• Régimen específico de compatibilidad entre la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística

Normativa vigente hasta el 31-3-2023

— Podrán acogerse a la compatibilidad, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 213.4 de la Ley General de la Seguridad Social, los beneficiarios de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, con posterioridad a la fecha de reconocimiento de dicha pensión, desempeñen una actividad de creación artística por la que perciban ingresos derivados de derechos de propiedad intelectual, incluidos los generados por su transmisión a terceros, con independencia de que por la misma actividad perciban otra remuneraciones conexas.

— No podrá acogerse a esta modalidad de compatibilidad el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, además de desarrollar la actividad a la que se refiere el párrafo anterior, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

— Las personas que antes de 1 de abril de 2023 se hubieran acogido a este régimen de compatibilidad podrán seguir manteniéndola en los mismos términos. Si se produce la baja en el régimen correspondiente de la Segu-

ridad Social por finalizar la relación laboral y por cese en la actividad por cuenta propia, si posteriormente vuelven a realizar una actividad artística antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación, podrán seguir acogiéndose a dicho régimen de compatibilidad.

En estos casos, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, el cese en la actividad artística determinará, de realizarse posteriormente otra actividad artística, la aplicación del nuevo régimen de compatibilidad con la pensión de jubilación vigente desde 1 de abril de 2023.

Normativa vigente desde el 1-4-2023

— El percibo del 100% de la pensión de jubilación será compatible con el trabajo por cuenta ajena o propia de las personas que desarrollen una actividad artística así como con el trabajo por cuenta ajena y la actividad por cuenta propia de los autores de obras literarias, artísticas o científicas, tal y como se definen en la Ley de Propiedad Intelectual, se perciban o no derechos de propiedad intelectual por dicha actividad, incluidos los generados por su transmisión a terceros y con independencia de que por la misma actividad se perciban otras remuneraciones conexas.

— El régimen de esta compatibilidad se caracteriza por lo siguiente:

El importe de la pensión de jubilación compatible con el trabajo incluye el complemento para pensiones inferiores a la mínima y el complemento por maternidad o reducción de la brecha de género.

El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.

No podrá acogerse a esta modalidad de compatibilidad el pensionista que, además de desarrollar la actividad artística, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia diferente a la indicada actividad, que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

También se excluye del ámbito de esta compatibilidad cualquier modalidad de jubilación anticipada en tanto su titular no cumpla la edad ordinaria de jubilación que le corresponda.

El pensionista de jubilación podrá, no obstante, optar por la aplicación de cualquier otra modalidad de compatibilidad entre pensión y trabajo, cuando reúna los requisitos para ello, o por la suspensión del percibo de la pensión.

Durante esta situación se cotizará únicamente por contingencias profesionales, así como por una cotización especial de solidaridad del 9% sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones de la que, en caso de trabajos por cuenta ajena, será a cargo del empresario el 7% y del trabajador el 2%.

• Régimen específico de compatibilidad de los facultativos de atención primaria, médicos de familia y pediatras adscritos al Sistema Nacional de Salud

Este régimen de compatibilidad, vigente hasta el 28 de diciembre de 2025, se caracteriza por:

— Los facultativos de atención primaria, médicos de familia y pediatras, adscritos al Sistema Nacional de Salud con nombramiento estatutario o funcionario, podrán continuar desempeñando sus funciones durante la prórroga en el servicio activo y, simultáneamente, acceder a la jubilación percibiendo el 75% del importe de la pensión por dicho concepto.

— También podrán acceder a esa compatibilidad del 75% de la pensión, los facultativos de atención primaria adscritos al sistema nacional de salud con nombramiento estatutario o funcionario que hubieran accedido a la pensión de jubilación y se reincorporen al servicio activo, siempre que el hecho causante de su pensión haya tenido lugar a partir del 1 de enero de 2022 o se hubieren acogido en su día a la compatibilidad de la pensión de jubilación con el nombramiento como personal estatutario o funcionario de las y los profesionales sanitarios, realizado al amparo del Real Decreto-ley 8/2021, de 4 de mayo, con motivo de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Para ello, unos y otros, deben cumplir los siguientes requisitos:

— El acceso a la pensión debe haberse producido una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación aplicable en cada caso, sin que sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado. Este requisito no se exige a los facultativos médicos que se hubiesen acogido en su día a la compatibilidad prevista en el Real Decreto-ley 8/2021, de 4 de mayo.

— La compatibilidad se aplicará en caso de jornada a tiempo completo, o a tiempo parcial siempre que la reducción de jornada sea, en todo caso, del 50% respecto de una jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

— No podrá acogerse a esta modalidad de compatibilidad el pensionista de jubilación que, además de desarrollar las funciones como facultativo médico de atención primaria, realice cualquier otro trabajo por cuenta propia o ajena que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.
El beneficiario tendrá derecho a percibir, en esta situación, los complementos para pensiones inferiores a la mínima que le puedan corresponder, así como al complemento de demora. Además, tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.
Las cotizaciones realizadas durante esta situación pueden dar lugar a la modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación, que permanece inalterable. También surtirán efectos para disminuir o suprimir el coeficiente reductor aplicado a los facultativos de atención primaria que se hubiesen acogido en su día a la compatibilidad prevista en el Real Decreto-ley 8/2021, de 4 de mayo. Sin embargo, no surtirán efecto en relación con el complemento de demora.

29.10.
Protección por muerte y supervivencia

(D. 22-VI-1956) • (D. 3158/1966) • (O. M. 13-II-1967) • (D. 1646/1972) • (O. M. 31-VII-1972) • (R. D. 1647/1997) • (R. D. 1465/2001) • (R. D. 1131/2002) • (R. D. 1795/2003) • (O. TAS/4033/2004) • (Ley 8/2005) • (Ley 9/2005) • (R. D. 1335/2005) • (Resol. 28-VII-2006) • (Resol. 19-IX-2007) • (R. D. 296/2009) • (Ley 27/2011, Disp. Adic. trigésima) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (Resol. 23-II-2016) • (R. D. 900/2018) • (Ley 3/2019) • (R. D. Ley 3/2021)• (Ley 21/2021) • (Ley 31/2022) • (Resol. 27-12-2022) • L. O. 2/2022 • (R. D. Ley 2/2023) • (R. D. Ley 8/2023)

Recoge las prestaciones establecidas con motivo del fallecimiento del trabajador, independientemente de las causas que lo motiven. Las prestaciones a que se puede acceder son:

— Auxilio por defunción.
— Pensión de viudedad.
— Prestación temporal de viudedad.
— Pensión de orfandad.
— Pensión en favor de familiares.
— Subsidio en favor de familiares.
— Indemnizaciones especiales en casos de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

• Sujetos causantes

— Trabajadores afiliados y en alta o en situación asimilada a la de alta, que reúnan un período mínimo de cotización de quinientos días dentro de un período ininterrumpido de cinco años inmediatamente anteriores a su fallecimiento, si este es debido a enfermedad común (requisito de cotización no exigido para la orfandad). En los supuestos en que se cause aquella desde una situación de alta o de asimilada al alta, sin obligación de cotizar, el período exigido deberá estar comprendido dentro de un período ininte-

rrumpido de cinco años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.
— En los supuestos de trabajadores con contratos a tiempo parcial:
  • Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.
— Si la muerte es debida a accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional, no se exige período previo de cotización.
— A efectos de las pensiones de viudedad, orfandad y prestaciones en favor de familiares, pueden ser también causantes los trabajadores que no se encuentren en alta o en alta asimilada, siempre que acrediten un período mínimo cotizado de quince años.
— A efectos de la prestación de orfandad, será causante la mujer fallecida como consecuencia de violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, y en todo caso cuando el fallecimiento se deba a la comisión contra la mujer de alguno de los supuestos de violencias sexuales determinados por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que no reúna los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad.
— Pensionistas de jubilación en su modalidad contributiva.
— Pensionistas de incapacidad permanente en su modalidad contributiva.
— Trabajadores que hubieran cesado en su trabajo con derecho a pensión de jubilación y falleciesen sin haberlo solicitado.
— Trabajadores desaparecidos con ocasión de un accidente, sea o no laboral, en circunstancias que hagan presumible su muerte y sin que se hayan tenido noticias suyas durante los noventa días naturales siguientes al del accidente. En este caso, no se causa nunca derecho al auxilio por defunción.
— Trabajadores con derecho a pensión por incapacidad permanente total que optaron por la indemnización especial a tanto alzado.
— Se reputarán de derecho muertos a consecuencia de accidente de trabajo o de enfermedad profesional quienes tengan reconocida por tales contingencias una incapacidad permanente absoluta o la condición de gran inválido. Si no se da el supuesto antes señalado, deberá probarse que la muerte ha sido debida al accidente de trabajo o la enfermedad profesional, siempre que el fallecimiento haya ocurrido dentro de los cinco años siguientes a la fecha del accidente; en caso de enfermedad profesional se admitirá tal prueba, cualquiera que sea el tiempo transcurrido.

• Hechos causantes

— Defunción de la persona trabajadora, de la víctima de violencia contra la mujer o de violencia sexual o del pensionista de jubilación o incapacidad permanente.
— Para la pensión de orfandad en el supuesto de hijos póstumos será el día del nacimiento.

• Situaciones asimiladas al alta a efectos de acceso a estas prestaciones

— Excedencia forzosa por cargo público.
— Traslado por la empresa fuera del territorio nacional.
— Convenio especial.
— Desempleo total y subsidiado.
— Paro involuntario que subsista después de haber agotado la prestación o el subsidio por desempleo.
— Huelga legal o cierre patronal (alta especial).
— Períodos de inactividad de trabajadores de temporada.
— Períodos de cumplimiento de condena o sanción objeto de amnistía.

— Períodos de percepción de la ayuda equivalente a la jubilación anticipada.
— Los períodos de excedencia para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida, que excedan del período considerado como de cotización efectiva.
— La situación de incapacidad temporal y los períodos de descanso por nacimiento y cuidado de menor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, que subsistan una vez extinguido el contrato de trabajo.
— La situación de prolongación de efectos de la incapacidad temporal.
— Trabajadores afectados por el síndrome del aceite tóxico que por tal causa cesaron en su día en el ejercicio de su actividad laboral o profesional.
— El período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.
— El período considerado como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
— El período de percepción de ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social, concedidas a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.

• Beneficios por cuidado de hijos o menores

— Se computará como período cotizado aquel de interrupción de la cotización, derivado de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones por desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento y cuidado de menor, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente de un menor y la finalización del sexto año posterior a dicha situación.
— La duración de este cómputo como período cotizado será como máximo por cada hijo o menor adoptado o acogido de 270 días, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización.
— Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores, adoptantes o acogedores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre.
— Los períodos computables se aplicarán a todos los efectos, salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido. Tampoco tendrán la consideración de situación asimilada al alta para poder causar otras prestaciones de la Seguridad Social.

• Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género

— A las personas titulares de pensiones de viudedad que se causen a partir del 4 de febrero de 2021, que hayan tenido uno o más hijos o hijas se les reconocerá un complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.
— Los hombres que tengan reconocida una pensión de viudedad por el fallecimiento del otro progenitor de los hijos o hijas en común tendrán derecho al complemento siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.
— El importe del complemento se fijará en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cuantía a percibir estará limitada a cuatro veces el importe mensual fijado por hijo o hija y será incrementada al comienzo de cada año en el mismo porcentaje previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para las pensiones contributivas.
En el año 2024, el importe es de 33,20 € mensuales por cada hijo o hija.
— Cada hijo o hija solo dará lugar a un complemento.
— Quienes el 4 de febrero de 2021, fecha de entrada en vigor del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de géne-

ro previsto, estuvieran percibiendo el complemento por maternidad mantendrán su percibo.

La percepción del complemento de maternidad será incompatible con el nuevo complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género, pudiendo las personas interesadas optar entre uno u otro.

29.10.1. Auxilio por defunción

• Beneficiarios

La persona o personas que hayan soportado los gastos de sepelio. Se presume que dichos gastos los han satisfecho, por este orden, el cónyuge sobreviviente, el sobreviviente de una pareja de hecho, los hijos y los parientes del fallecido que convivieran con él habitualmente.

No se exige período previo de cotización y prescribe a los cinco años contados desde el día siguiente al del fallecimiento.

• Sujetos causantes

(Ver apartado 29.10.)

• Cuantía

46,50 euros, cuando el beneficiario sea alguno de los familiares indicados. En otro caso, el importe de los gastos ocasionados por el sepelio, con el límite, en todo caso, de la cantidad indicada.

• Documentos que debe aportar

— En todos los casos:
  - Solicitud.
  - Acreditación de identidad del solicitante.
  - Certificación del acta de defunción del causante de la prestación.
  - Si existe parentesco entre el solicitante y el fallecido Libro de Familia o actas que acrediten el parentesco del solicitante con el fallecido, expedidas por el Registro Civil, o por el registro de parejas de hecho de la comunidad autónoma o la localidad de residencia.
  - Certificado del Ayuntamiento que acredite la convivencia con el fallecido de la pareja de hecho y de los parientes distintos del cónyuge o hijos menores.
  - Si no existe parentesco o convivencia entre el solicitante y el fallecido, documento acreditativo de hacer satisfecho los gastos del sepelio.

29.10.2. Pensión de viudedad

• Beneficiarios

— El cónyuge superviviente.
En el supuesto excepcional en que el fallecimiento del causante derivara de enfermedad común, no sobrevenida tras el vínculo conyugal, se requerirá además que el matrimonio se hubiera celebrado con un año de ante-

lación como mínimo a la fecha del fallecimiento o, alternativamente que existan hijos comunes. No se exigirá dicha duración del vínculo matrimonial cuando en la fecha de celebración del mismo se acreditara un período de convivencia con el causante que, sumado al de duración del matrimonio, hubiera superado los dos años.

— Separados y divorciados que, reuniendo los requisitos sean o hayan sido cónyuges legítimos, siempre que no hubieran contraído nuevas nupcias o hubieran constituido una pareja de hecho.
  Asimismo, se requerirá que las personas divorciadas o separadas judicialmente sean acreedoras de la pensión compensatoria a que se refiere el artículo 97 del Código Civil y esta quedara extinguida a la muerte del causante. En el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquella se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última. En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aún no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio.
— En el caso de nulidad matrimonial, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá al superviviente al que se le haya reconocido el derecho a la indemnización establecida en el artículo 98 del Código Civil, siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o hubiera constituido una pareja de hecho.
— Quien se encontrase unido al causante en el momento de su fallecimiento, como pareja de hecho, tendrá derecho a la pensión de viudedad, con carácter vitalicio, salvo que se produzca alguna de las causas de extinción que legal o reglamentariamente se establezcan.
— Se reconocerá como pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona ni constituida pareja de hecho, y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años, salvo que existan hijos en común, en cuyo caso solo deberán acreditar la constitución de la pareja de hecho de conformidad con lo previsto en el párrafo siguiente (para fallecimientos posteriores a 31-12-2021).
— La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. Tanto la mencionada inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido con una antelación mínima de dos años con respecto a la fecha del fallecimiento del causante.
— Cuando la pareja de hecho se extinga por voluntad de uno o ambos convivientes, el posterior fallecimiento de uno de ellos solo dará derecho a pensión de viudedad con carácter vitalicio al superviviente cuando, además de concurrir los requisitos exigidos, no haya constituido una nueva pareja de hecho ni contraído matrimonio.
  Asimismo, se requerirá que la persona supérstite sea acreedora de una pensión compensatoria y que esta se extinga con motivo de la muerte del causante. La pensión compensatoria deberá estar determinada judicialmente o mediante convenio o pacto regulador entre los miembros de la pareja otorgado en documento público, siempre que para fijar el importe de la pensión se haya tenido en cuenta la concurrencia en el perceptor de las mismas circunstancias relacionadas en el artículo 97 del Código Civil. En el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquella se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última.
  En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la extinción de la pareja de hecho mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción

de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho.

29.10.2.1. Prestación temporal de viudedad

— Cuando el cónyuge o la pareja de hecho superviviente no pueda acceder al derecho a pensión de viudedad por no acreditar, respectivamente, que su matrimonio con el causante ha tenido una duración de un año, o por la inexistencia de hijos comunes, o que su inscripción como pareja de hecho en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o su constitución mediante documento público se han producido con una antelación mínima de dos años respecto de la fecha del fallecimiento del causante, pero concurran el resto de requisitos exigidos, tendrá derecho a una prestación temporal en cuantía igual a la pensión de viudedad que le hubiera correspondido y con una duración de dos años.
— Esta prestación se extinguirá por las mismas causas que la de viudedad.

29.10.2.2. Norma transitoria sobre pensión de viudedad en supuestos de separación judicial o divorcio anteriores al 1 de enero de 2008

El reconocimiento del derecho a la pensión de viudedad no quedará condicionado a que la persona divorciada o separada judicialmente sea acreedora de pensión compensatoria cuando entre la fecha del divorcio o de la separación judicial y la fecha del fallecimiento del causante de la pensión de viudedad haya transcurrido un periodo de tiempo no superior a diez años, siempre que el vínculo matrimonial haya tenido una duración mínima de diez años y además concurra en el beneficiario alguna de las condiciones siguientes:

— La existencia de hijos comunes del matrimonio o
— Que tenga una edad superior a los 50 años en la fecha del fallecimiento del causante de la pensión.

La cuantía de la pensión de viudedad resultante se calculará de acuerdo con la normativa vigente antes del 1 de enero de 2008.

En el supuesto que la persona divorciada o separada judicialmente hubiera sido deudora de la pensión compensatoria no tendrá derecho a pensión de viudedad.

En cualquier caso, la separación o divorcio debe haberse producido con anterioridad al 1 de enero de 2008.

Lo expuesto anteriormente será también de aplicación a los hechos causantes producidos entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2009, siempre que se cumplan todos los requisitos.

También tendrán derecho a la pensión de viudedad las personas que se encuentren en la situación señalada en los párrafos anteriores, aunque no reúnan los requisitos señalados, siempre que tengan 65 o más años de edad, no tengan derecho a otra pensión pública y la duración del matrimonio con el causante de la pensión no haya sido inferior a 15 años.

- **Sujetos causantes**

(Ver apartado 29.10.)

- **Cuantía**

— 52 por 100 de la base reguladora del causante con carácter general.

— 60 por 100 cuando en la persona beneficiaria concurran los siguientes requisitos:
  - Tener una edad igual o superior a 65 años.
  - No tener derecho a otra pensión pública. El citado incremento será compatible con aquellas pensiones públicas, ya sean españolas o extranjeras, cuya cuantía no exceda del importe del mismo. En estos supuestos, el incremento de la pensión de viudedad se abonará exclusivamente por la diferencia entre la cuantía de este y la de la pensión percibida por el beneficiario.
  - A estos efectos, no impedirá que se considere cumplido el requisito de no tener derecho a otra pensión pública española o extranjera, ni tampoco el incremento de la base reguladora de la pensión principal de viudedad del Régimen de Clases Pasivas del Estado, la percepción de una pensión a cargo del Fondo Especial de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado cuando se acredite el resto de los requisitos exigidos.
  - No percibir ingresos por la realización de trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.
  - Que los rendimientos o rentas percibidos, diferentes a los señalados, no superen, en cómputo anual, el límite de ingresos que esté establecido en cada momento para ser beneficiario de la pensión mínima de viudedad.

— El 70 por 100 de la base reguladora correspondiente, siempre que durante todo el período de percepción de la pensión se cumplan los siguientes requisitos:
  - Que el pensionista tenga cargas familiares. Se entiende que existen cargas familiares cuando:
    — Conviva con hijos menores de 26 años o mayores incapacitados o menores acogidos. A estos efectos, se considera que existe incapacidad cuando acredite una discapacidad igual o superior al 33 por 100.
    — Los rendimientos de la unidad familiar, incluido el propio pensionista divididos entre el número de miembros que la componen, no superen, en cómputo anual, el 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias.
  - Que la pensión de viudedad constituya la principal o única fuente de ingresos, entendiendo que se cumple este requisito cuando el importe anual de la pensión, incluido el complemento a mínimos que pudiera corresponder, sea igual o superior al 50 por 100 del total de los ingresos del pensionista en cómputo anual.
    — Que los rendimientos anuales del pensionista por todos los conceptos no superen la cuantía resultante de sumar al límite que, en cada ejercicio económico, esté previsto para el reconocimiento de los complementos por mínimos de las pensiones contributivas el importe anual que, en cada ejercicio económico, corresponda a la pensión mínima de viudedad con cargas familiares. A partir de 1 de enero de 2024, el límite es de: 8.942 + 14.466,20 = 23.408,20 euros.

— La pensión de viudedad, en cómputo anual, más los rendimientos anuales del pensionista no pueden exceder el límite de ingresos del párrafo anterior. En caso contrario se reducirá la cuantía de la pensión de viudedad a fin de no superar dicho límite.
  Los tres requisitos exigidos deben concurrir simultáneamente. La pérdida de uno de ellos motivará la aplicación del porcentaje del 52 por 100 con efectos desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que deje de concurrir dicho requisito.

— Cuando solamente exista un único perceptor de pensión de viudedad (cónyuge, pareja de hecho o excónyuge) percibirá la pensión en su totalidad, excepto en el caso de nulidad matrimonial en que la pensión será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido con el causante.

— Si, habiendo mediado divorcio o nulidad matrimonial, se produjera una concurrencia de beneficiarios con derecho a pensión, esta será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido por cada uno de ellos con el

causante, garantizándose, en todo caso, el 40 por 100 a favor del cónyuge superviviente o, en su caso, del que, sin ser cónyuge, conviviera con el causante en el momento del fallecimiento y resultara beneficiario de la pensión de viudedad.
— Las pensiones tienen garantizadas cuantías mínimas mensuales, según la edad de los beneficiarios. Se revalorizan anualmente.

• Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género

(Ver capítulo 29.10)

• Base reguladora

— La base reguladora de la pensión derivada de contingencias comunes será el cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las bases de cotización del interesado durante un período ininterrumpido de veinticuatro meses, elegidos por el beneficiario dentro de los quince años anteriores al mes previo al del hecho causante de la pensión.
Cuando se trate de pensionistas, se utilizará como base reguladora la misma que sirvió para determinar su pensión, pero se incrementará la prestación con las revalorizaciones que se hubieran producido.
— En caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la base reguladora se calcula de la misma manera que para la prestación por incapacidad permanente total derivada de estas contingencias (véase apartado 29.7.3).
— En caso de fallecimiento de un trabajador contratado a tiempo parcial, la base reguladora se calcula de la misma manera que para la prestación por incapacidad permanente total en caso de trabajadores con este tipo de contrato, cuando la pensión esté derivada de contingencias profesionales (véase apartado 29.7.3).

• Extinción del derecho

— Por contraer nuevo matrimonio. No obstante, se podrá mantener el percibo de la pensión de viudedad, aunque el pensionista contraiga nuevo matrimonio, siempre que se acrediten los siguientes requisitos:
  • Ser mayor de 61 años o menor de dicha edad, siempre que, en este último caso, tenga reconocida también una pensión de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez o acreditar una discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100.
  • La pensión de viudedad debe constituir la principal o única fuente de ingresos del pensionista. Se entiende que constituye la principal fuente de ingresos, cuando el importe anual de la misma represente, como mínimo, el 75 por 100 del total de ingresos de aquel en cómputo anual. Para el cómputo de este porcentaje se considerará comprendido en la cuantía de la pensión el complemento por mínimos que, en su caso, pudiera corresponder.
  • Tener el matrimonio unos ingresos anuales, de cualquier naturaleza e incluida la pensión de viudedad, que no superen dos veces el importe, en cómputo anual, del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.
  En caso contrario, y cumplidos los dos requisitos anteriores, la cuantía de la pensión de viudedad se minora para que no se exceda del límite indicado.
— Por constituir una pareja de hecho. No obstante, no se extinguirá el derecho a la pensión de viudedad cuando se den los mismos supuestos que los regulados en el punto anterior para el mantenimiento de la pensión de viudedad en caso de matrimonio.

— Por declaración, en sentencia firme, de culpabilidad en la muerte del causante.
— Por fallecimiento.
— Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.
— Por condena, en sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, cuando la víctima de dichos delitos fuera la causante de la pensión, salvo que, en su caso, hubiera mediado reconciliación entre ellos.

• Compatibilidad e incompatibilidad

— La pensión de viudedad es compatible con cualquier renta de trabajo del beneficiario y con la pensión de jubilación o incapacidad permanente a que el mismo tuviera derecho.
— En el supuesto de que el causante no se encontrase en alta o en situación asimilada a la de alta, la pensión de viudedad, incluido el supuesto de parejas de hecho, será incompatible con el reconocimiento de otra pensión de viudedad, en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, al menos, durante quince años.
— La pensión de viudedad será compatible con la pensión de vejez e invalidez del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), cuando la suma de ambas no supere el doble del importe de la pensión mínima de viudedad para beneficiarios con 65 o más años que esté establecida en cada momento. En caso de superarse, se procederá a disminuir la cuantía de la pensión del SOVI en el importe necesario para no exceder del límite indicado.
— En el año 2024 sería: 11.552,80 x 2 = 23.105,60 euros.
— En los supuestos en que el matrimonio del pensionista de viudedad no hubiera extinguido la pensión, la nueva pensión de viudedad que pudiera generarse, como consecuencia del fallecimiento del nuevo cónyuge, será incompatible con la pensión o pensiones de viudedad que se venían percibiendo, debiendo el interesado optar por una de ellas.

• Documentos que debe aportar

— Solicitud.
— Acreditación de identidad del solicitante, guardador de hecho/curador/defensor judicial, representante y demás personas que figuran en la solicitud.
— Documentación acreditativa de la representación. Los apoderados inscritos en el registro electrónico de apoderamientos no necesitan acompañar documento acreditativo.
— Certificado del acta de defunción del causante fallecido.
— En aquellos supuestos en los que la solicitud haya sido presentada por una persona que presta medidas de apoyo a personas con discapacidad, la documentación acreditativa correspondiente. En caso de guardador de hecho, certificado de empadronamiento o documentación que acredite convivencia; en caso de curador/defensor judicial, la resolución judicial.
— Documentación acreditativa de la emancipación del solicitante menor de edad. Si tutor institucional, CIF/NIF, documento en el que conste el nombramiento de tutela de la Institución y certificación acreditativa de la representación de la Institución.
— Si estaba casado/a con el causante: Libro de familia, o acta de registro civil o documento extranjero equivalente debidamente legalizado o sellado, en su caso, y traducido, que acredite el matrimonio y el estado civil actual del solicitante.

— Si estaba separado/a o divorciado/a del causante, o el matrimonio fue declarado nulo o habiendo sido pareja de hecho esta se hubiera extinguido con anterioridad al fallecimiento:
  - Sentencia judicial que acredite esa situación o declaración responsable de la extinción de la pareja de hecho y convenio regulador de la misma o documento que reconozca el derecho a percibir pensión compensatoria o indemnización por nulidad. Si no es acreedor de pensión compensatoria: libro de familia si hubo hijos comunes, se separó o divorció antes de 1-1-08 y es menor de 50 años, o acreditación de que fue víctima de violencia de género.
  - Declaración responsable de concurrencia de los requisitos relativos a la pensión compensatoria, mediante el documento facilitado por el INSS o accesible en la web www.seg-social.es.
— Para personas comprendidas en los dos apartados anteriores:
  - Certificado médico en el que conste la fecha de inicio de la enfermedad común que determinó el fallecimiento del causante siempre que no haya transcurrido un año entre la fecha del matrimonio y la del fallecimiento y no existieran hijos comunes Si existieran hijos comunes, solo Libro de familia o actas de nacimiento que lo acrediten.
  - Acreditación de convivencia si existió antes del matrimonio, mediante certificado de empadronamiento del Ayuntamiento, o prueba documental admisible en derecho que lo acredite.
— Si era pareja de hecho del causante fallecido:
  - Certificado de inscripción de la pareja en el registro de su comunidad autónoma o localidad de residencia, o acreditación de la constitución de la pareja mediante escritura pública.
  - Actas del Registro Civil que acrediten que el solicitante y el causante no estaban casados o separados de otra persona durante los 2 años inmediatamente anteriores al fallecimiento.
  - Certificado de empadronamiento del Ayuntamiento o prueba documental admisible en derecho, que acrediten la convivencia con el causante durante, al menos, 5 años inmediatamente anteriores al fallecimiento salvo que existan hijos en común.

29.10.3. Pensión de orfandad

• Beneficiarios

— Hijos e hijas del causante o de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que en el momento de la muerte, sean menores de 21 años o estén incapacitados para el trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
— Si el hijo del causante no efectúa un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual, podrá ser beneficiario de la pensión de orfandad, siempre que en la fecha de fallecimiento del causante, aquel fuera menor de 25 años de edad.
— Si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera 25 años durante el transcurso del curso escolar, la pensión se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al del inicio del siguiente curso académico.
— Hijos del cónyuge sobreviviente aportados al matrimonio, cuando, junto con los requisitos generales, concurran las condiciones de que el matrimonio se hubiera celebrado dos años antes del fallecimiento del causante, hubieran convivido a sus expensas y además no tengan derecho a otra

pensión de la Seguridad Social, ni queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos, según la legislación civil.

— No le será abonable, en ningún caso, la pensión de orfandad de la que pudieran ser beneficiarios sus hijos a quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o excónyuge, o estuviera o hubiera estado ligada a él por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, salvo que, en su caso, hubiera mediado reconciliación entre ellos.

• Sujetos causantes

No se exige período mínimo de cotización, cuando el causante fallezca por enfermedad común, encontrándose en alta o situación asimilada al alta.

(Ver apartado 29.10.)

• Cuantía

El 20 por 100 de la base reguladora o el porcentaje que corresponda de acuerdo con la limitación que afecta a todas las pensiones de muerte y supervivencia para cada huérfano, pudiendo incrementarse con el 52 por 100 correspondiente a la pensión de viudedad en el caso de orfandad absoluta (cuando a la muerte del causante no exista beneficiario de la pensión de viudedad o el progenitor sobreviviente fallezca siendo beneficiario de la pensión). Cuando a la muerte del causante exista algún beneficiario de la pensión de viudedad, la pensión de orfandad que se reconozca podrá, en su caso, incrementarse en el importe resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje de pensión de viudedad que no hubiera sido asignado. Si existen varios beneficiarios, la suma de las pensiones de orfandad más la de viudedad no podrá rebasar el 100 por 100 de la base reguladora. No obstante, dicho límite podrá ser rebasado cuando el porcentaje a aplicar a la base reguladora para el cálculo de la pensión de viudedad sea superior al 52 por 100, si bien, en ningún caso, la suma de las pensiones de orfandad podrá superar el 48 por 100 de la base reguladora que corresponda. Los mencionados incrementos serán compatibles con la prestación temporal de viudedad, pudiendo, por tanto, ser reconocidos durante el percibo de esta última.

Cuando concurran en un mismo beneficiario pensiones causadas por ambos progenitores, el incremento previsto por orfandad absoluta solo será aplicable a las pensiones originadas por uno solo de los causantes.

En los casos en que el beneficiario de la pensión de viudedad pierda tal condición por ser condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, cuando la víctima de dichos delitos fuera la causante de la pensión, la pensión de viudedad que hubiera debido reconocerse incrementará las pensiones de orfandad.

Las hijas e hijos que sean titulares de la pensión de orfandad causada por la víctima de violencia contra la mujer, también tendrán derecho al incremento previsto para los casos de orfandad absoluta. En el supuesto de que hubiera más de una persona beneficiaria de esta pensión, el importe conjunto de las mismas podrá situarse en el 118 por ciento de la base reguladora, y nunca será inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con cargas familiares. El incremento previsto para los casos de orfandad absoluta alcanzará el 70 por 100 de la base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional.

La pensión de orfandad está exenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

• Base reguladora

— La base reguladora de la pensión derivada de contingencias comunes será el cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las bases de cotización del interesado durante un período ininterrumpido de veinticuatro meses, elegidos por los beneficiarios dentro de los quince años anteriores al mes previo al del hecho causante de la pensión.
— Cuando se trate de pensionistas, se utilizará como base reguladora la misma que sirvió para determinar su pensión, pero se incrementará la prestación con las revalorizaciones que se hubieran producido.
— En caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la base reguladora se calcula de la misma manera que para la prestación por incapacidad permanente total derivada de estas contingencias (véase apartado 29.7.3).
— En caso de fallecimiento de un trabajador contratado a tiempo parcial, la base reguladora se calcula de la misma manera que para la prestación por incapacidad permanente total en caso de trabajadores con este tipo de contrato, cuando la pensión esté derivada de contingencias profesionales (véase apartado 29.7.3).

• Extinción del derecho

— Cumplir la edad máxima fijada en cada caso, salvo que, en tal momento, tuviera reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
— Por cese de la incapacidad por la que percibe la pensión.
— Por adopción.
— Por contraer matrimonio, salvo que estuviera afectado por una incapacidad en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
— Por fallecimiento.
— Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.

Si la extinción se produjese por alguna de las cuatro primeras causas citadas, sin que el beneficiario hubiera percibido una anualidad de la pensión, se le abonará por una sola vez la cantidad precisa para completarla, incluidas pagas extraordinarias.

Igual regla será de aplicación cuando el beneficiario no hubiera llegado a devengar cantidad alguna de la pensión de orfandad antes de llegar a la edad límite para ser perceptor de la misma, por haberla solicitado en fecha posterior al cumplimiento de dicha edad, siempre que en la fecha del hecho causante hubiera reunido las condiciones para ser beneficiario.

• Compatibilidad e incompatibilidad

— La pensión de orfandad es compatible con cualquier renta de trabajo de quien sea o haya sido cónyuge del causante, así como, en su caso, con la pensión de viudedad que perciba.
— La pensión de orfandad de beneficiarios menores de 21 años o mayores de dicha edad que tengan reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez será compatible con cualquier renta de trabajo del propio huérfano, en la medida en que no suponga una modificación de su capacidad de trabajo que conllevara una revisión de su grado de incapacidad.
— La pensión de orfandad de beneficiarios mayores de 21 años no incapacitados será compatible con las rentas de trabajo del propio huérfano cuando los ingresos que obtenga por los mismos en cómputo anual resulten inferiores a la cuantía vigente para el Salario Mínimo Interprofesional, también en cómputo anual.
— Reconocido el derecho a la pensión de orfandad, este quedará suspendido cuando los beneficiarios mayores de 21 años concierten un contrato laboral o realicen una actividad por cuenta propia, siempre que los ingresos derivados del contrato o de la actividad por cuenta propia superen el

límite señalado anteriormente. La suspensión tendrá efectos desde el día siguiente a aquel en que concurra la causa de suspensión.
Cuando con anterioridad al cumplimiento de los 21 años el huérfano viniese realizando un trabajo por cuenta ajena o propia cuyos ingresos superen el límite previsto, la suspensión tendrá efectos en la fecha del cumplimiento de los 21 años.

— El derecho a la pensión se recuperará cuando se extinga el contrato de trabajo, cese la actividad por cuenta propia o, en su caso, finalice la prestación por desempleo, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural o en el supuesto que se continúe en la realización de una actividad o en el percibo de una prestación, cuando los ingresos derivados de una u otra no superen los límites establecidos. La recuperación de la pensión tendrá efectos desde el día siguiente a la extinción del contrato, al cese en la actividad o a la finalización de la percepción de la correspondiente prestación, o de aquel en que se modifique la cuantía de los ingresos percibidos por uno u otras, siempre que se solicite dentro de los tres meses siguientes a la fecha indicada. En otro caso, la pensión recuperada tendrá una retroactividad máxima de tres meses a contar desde la solicitud.
— Cuando en los supuestos indicados anteriormente los ingresos percibidos en el año por el huérfano fuesen superiores a la cuantía vigente para el Salario Mínimo Interprofesional, la recuperación de la pensión se producirá el día primero del año siguiente, siempre que en dicha fecha se sigan cumpliendo los requisitos exigidos.
— Si al finalizar el ejercicio económico los ingresos percibidos por el beneficiario hubiesen sido, en cómputo anual, inferiores a la cuantía vigente para el Salario Mínimo Interprofesional, se abonará la pensión, por el tiempo no percibido, desde el día primero de enero de dicho ejercicio o desde la fecha en que se suspendió dicha pensión, de ser esta última posterior, siempre que se solicite en el plazo de los tres primeros meses del año siguiente. En otro caso, el período de percepción se reducirá en tantos días como se haya demorado la presentación de la solicitud.
— El derecho a la pensión de orfandad y al incremento previsto para los casos de orfandad absoluta para las hijas e hijos de la causante fallecida como consecuencia de violencia sobre la mujer se podrá mantener en los supuestos de adopción posterior al fallecimiento, si bien se condiciona a que los rendimientos de la unidad familiar en que se integran, divididos por el número de miembros que la componen, incluidas las personas huérfanas adoptadas, no superen en cómputo anual el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Si se supera este límite el derecho a la pensión y al incremento se suspenderá.
— Asimismo, cuando la muerte por violencia contra la mujer de la causante de la pensión hubiera sido producida por un agresor distinto del progenitor de los hijos e hijas de la causante, se reconocerá el derecho a la pensión de orfandad con el incremento que correspondiese cuando los rendimientos de la unidad de convivencia en que se integran no superen el mismo porcentaje establecido en el párrafo anterior. En otro caso, se suspenderá el derecho a su percibo.
— En los supuestos anteriores, la suspensión tendrá efectos desde el día siguiente a aquél en que concurra la causa de la suspensión.
— El derecho a la pensión se recuperará cuando los ingresos de la unidad de convivencia no superen los límites señalados anteriormente. La recuperación tendrá efectos desde el día siguiente a aquél en que se modifique la cuantía de los ingresos percibidos, siempre que se solicite dentro de los tres meses siguientes a la indicada fecha. En caso contrario, la pensión recuperada tendrá una retroactividad máxima de tres meses, a contar desde la solicitud.
— En los casos en que se haya mantenido el percibo de la pensión de orfandad, aunque se haya constituido la adopción, la nueva pensión que pudiese generarse como consecuencia del fallecimiento de una de las personas

adoptantes, será incompatible con la pensión de orfandad que se venía percibiendo, debiendo optar por una de ellas.
— En el supuesto de que el causante no se encontrase en alta o en situación asimilada a la de alta, la pensión de orfandad será incompatible con el reconocimiento de otra pensión de orfandad en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, al menos, durante quince años, excepto si el fallecimiento se hubiera producido como consecuencia de violencia contra la mujer.
— La pensión de orfandad es compatible con la percepción de la asignación económica por hijo o menor a cargo.
— La pensión de orfandad que perciba el huérfano incapacitado (en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez) que hubiera contraído matrimonio será incompatible con la pensión de viudedad a la que posteriormente pudiera tener derecho, y deberá optar entre una u otra.
— Los huérfanos incapacitados para el trabajo con derecho a pensión de orfandad, cuando perciban otra pensión de la Seguridad Social en razón a la misma incapacidad, podrán optar entre una y otra. Cuando el huérfano haya sido declarado incapacitado para el trabajo con anterioridad al cumplimiento de la edad de 18 años, la pensión de orfandad que viniera percibiendo será compatible con la de incapacidad permanente que pudiera causar, después de los 18 años, como consecuencia de unas lesiones distintas a las que dieron lugar a la pensión de orfandad, o en su caso, con la pensión de jubilación que pudiera causar en virtud del trabajo que realice por cuenta propia o ajena.

• Documentos a presentar

— Solicitud.
— Acreditación de identidad del solicitante, guardador de hecho/curador/defensor judicial, representante y demás personas que figuran en la solicitud.
— Documentación acreditativa de la representación. Los apoderados inscritos en el registro electrónico de apoderamientos no necesitan acompañar documento acreditativo.
— Certificado del acta de defunción del causante fallecido.
— En aquellos supuestos en los que la solicitud haya sido presentada por una persona que presta medidas de apoyo a personas con discapacidad, la documentación acreditativa correspondiente. En caso de guardador de hecho, certificado de empadronamiento o documentación que acredite convivencia; en caso de curador/defensor judicial, la resolución judicial.
— Documentación acreditativa de la emancipación del solicitante menor de edad. Si tutor institucional, CIF/NIF, documento en el que conste el nombramiento de tutela de la Institución y certificación acreditativa de la representación de la Institución.
— Libro de familia o acta/s de nacimiento de los hijos o documento extranjero equivalente.
— Acta de Defunción del otro cónyuge si se solicita orfandad absoluta (para huérfanos de ambos progenitores).

Solo en los casos de causantes fallecidas como consecuencia de violencia contra la mujer:

— Documentos acreditativos de dicha circunstancia: sentencia firme, resolución judicial (autos, providencias o sentencias no firmes) de la que se desprendan indicios de que el delito investigado es por violencia contra la mujer o informe del Ministerio Fiscal en este sentido.
— En el caso de extranjeros residentes en España, para un posible reconocimiento de la prestación de orfandad: certificado de inscripción en el Registro Central de Extranjeros o Tarjeta de Identidad de Extranjeros.

Solo en el caso de solicitar Orfandad por incapacidad laboral:

— Documentación médica (informes clínicos o dictamen técnico facultativo del certificado de discapacidad…) acreditativa de las lesiones, patologías y/o secuelas incapacitantes.

29.10.4.
Prestación de orfandad

• Beneficiarios

— Tendrán derecho a la prestación de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, cuando el fallecimiento se hubiera producido por violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, y en todo caso cuando se deba a la comisión contra la mujer de alguno de los supuestos de violencias sexuales determinados por la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad.
— Podrá ser beneficiario de esta prestación, siempre que en la fecha del fallecimiento de la causante fuera menor de veinticinco años, el hijo o la hija de la causante que no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.
— Si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera los veinticinco años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la prestación de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al de inicio del siguiente curso académico.
— El derecho a la prestación de orfandad se suspenderá en el supuesto de adopción de los hijos e hijas de la causante fallecida como consecuencia de violencia sobre la mujer y cuando la muerte por violencia contra la mujer de la causante hubiera sido producida por un agresor distinto del progenitor de los hijos e hijas de la causante, en los mismos términos indicados para la pensión de orfandad.

• Cuantía

— La cuantía de esta prestación será el 70 por ciento de su base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no supere en cómputo anual el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
— En el supuesto de que hubiera más de una persona beneficiaria de esta prestación, el importe conjunto de las mismas podrá situarse en el 118 por ciento de la base reguladora, y nunca será inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con cargas familiares.
— Se tomará como base reguladora la base mínima de cotización de entre todas las existentes vigentes en el momento del hecho causante.

• Compatibilidad

La prestación de orfandad causada por violencia contra la mujer será compatible con cualquier renta de trabajo del propio huérfano.

29.10.5.
Pensión en favor de familiares

• Beneficiarios

Serán beneficiarios de la pensión:
— Nietos y hermanos, huérfanos de ambos progenitores, siempre que en la fecha del fallecimiento sean:

- Menores de 18 años o que tengan reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
- En los casos en que el nieto/a o hermano/a del causante no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo los ingresos que obtenga el mismo, en cómputo anual, resulten inferiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional que se fije en cada momento, también en cómputo anual, podrá ser beneficiario de la pensión en favor de familiares siempre que, al fallecer el causante, sea menor de 22 años.

— Madre y abuelas viudas, solteras, casadas, cuyo marido sea mayor de 60 años o esté incapacitado para el trabajo, separadas judicialmente o divorciadas.
— Padre y abuelos con 60 años cumplidos o incapacitados para todo trabajo.
— Hijos y hermanos de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente, ambas en su modalidad contributiva, o de aquellos trabajadores que al fallecer reúnan los requisitos para el reconocimiento del derecho a pensión de jubilación o de incapacidad permanente (cuyo expediente de incapacidad permanente se encontrara pendiente de resolución), mayores de 45 años, que estén solteros, viudos, separados judicialmente o divorciados, que además de los requisitos generales acrediten dedicación prolongada al cuidado del causante.

• Requisitos de los beneficiarios

— Convivencia con el causante y a sus expensas con dos años como mínimo de antelación a su fallecimiento.
— No tener derecho a otra pensión pública.
— Carencia de medios de subsistencia (ingresos en cómputo anual inferiores o iguales al importe del Salario Mínimo Interprofesional también en cómputo anual) y que no queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos según la legislación civil.

• Sujetos causantes

(Ver apartado 29.10.)

• Cuantía

— 20 por 100 de la base reguladora, o el porcentaje que corresponda de acuerdo con la limitación que afecta a todas las pensiones de muerte y supervivencia, que se puede incrementar con el 52 por 100 de la pensión de viudedad: si al fallecimiento del causante no queda cónyuge, pareja de hecho o excónyuge sobreviviente, o falleciese en el disfrute de la pensión de viudedad, ni hijos con derecho a pensión de orfandad. El 52 por 100 pasará a incrementar la de nietos y hermanos, y en ausencia de estos, la de los ascendientes e hijos o hermanos del pensionista mayores de 45 años.

• Base reguladora

— La base reguladora de la pensión derivada de contingencias comunes será el cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las bases de cotización del interesado durante el período ininterrumpido de veinticuatro meses elegidos por los beneficiarios dentro de los quince años anteriores al mes previo al del hecho causante de la pensión. Cuando se trate de pensionistas, se utilizará como base reguladora la misma que sirvió para determinar la pensión, pero se incrementará la prestación con las revalorizaciones que se hubieran producido.
— En caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la base reguladora se calcula de la misma manera que para la presta-

ción por incapacidad permanente total derivada de estas contingencias (véase apartado 29.6.3).
— En caso de fallecimiento de un trabajador contratado a tiempo parcial, la base reguladora se calcula de la misma manera que para la prestación por incapacidad permanente total en caso de trabajadores con este tipo de contrato, cuando la pensión derive de contingencias profesionales (véase apartado 29.6.3).

• Extinción del derecho

— Pensión de los nietos y hermanos por las mismas causas que en la orfandad. (Ver apartado 29.10.3.)
— Ascendientes, hijos y hermanos mayores de 45 años:
  • Al contraer matrimonio.
  • Por fallecimiento.
  • Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.
— En el supuesto de que el causante no se encontrarse de alta o en situación asimilada a la de alta, la pensión en favor de familiares será incompatible con el reconocimiento de otra pensión en favor de familiares en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan al menos durante quince años.

• Documentos a presentar

— Solicitud.
— Acreditación de identidad del solicitante, guardador de hecho/curador/defensor judicial, representante y demás personas que figuran en la solicitud.
— Documentación acreditativa de la representación. Los apoderados inscritos en el registro electrónico de apoderamientos no necesitan acompañar documento acreditativo.
— Certificado del acta de defunción del causante fallecido.
— En aquellos supuestos en los que la solicitud haya sido presentada por una persona que presta medidas de apoyo a personas con discapacidad, la documentación acreditativa correspondiente. En caso de guardador de hecho, certificado de empadronamiento o documentación que acredite convivencia; en caso de curador/defensor judicial, la resolución judicial.
— Documentación acreditativa de la emancipación del solicitante menor de edad. Si tutor institucional, CIF/NIF, documento en el que conste el nombramiento de tutela de la Institución y certificación acreditativa de la representación de la Institución.
— Actas del Registro Civil o documento extranjero equivalente acreditativas del parentesco con el fallecido y del estado civil del solicitante.
— Certificado de empadronamiento del Ayuntamiento, o prueba documental admisible en derecho, que acredite la convivencia con el fallecido durante los 2 años inmediatamente anteriores al fallecimiento.
— Certificado de defunción de los padres si la prestación se pide para nietos/as o hermanos/as del fallecido.
— Acreditación de ingresos (declaración del IRPF, nóminas salariales u otro medio adecuado) del solicitante, de los familiares que convivan con él y de las personas con obligación de prestar alimentos –ascendientes, descendientes y sus cónyuges/parejas de hecho– así como acreditación de identidad y del parentesco con el solicitante (actas del Registro Civil).

29.10.6.
Límites de cuantía de las pensiones por muerte y supervivencia

La suma de las cuantías de las pensiones por muerte y supervivencia no podrá exceder del importe de la base reguladora que corresponda, en función de las cotizaciones efectuadas por el causante. Esta limitación se aplicará a la determi-

nación inicial de las expresadas cuantías, pero no afectará a las revalorizaciones periódicas de las pensiones que procedan en lo sucesivo.

A los efectos de la limitación establecida en este apartado, las pensiones de orfandad tendrán preferencia sobre las pensiones en favor de otros familiares. Asimismo, y por lo que respecta a estas últimas prestaciones, se establece el siguiente orden de preferencia:

1.º Nietos y hermanos, menores de 18 años o mayores incapacitados, del causante.
2.º Padre y madre del causante.
3.º Abuelos y abuelas del causante.
4.º Hijos y hermanos del pensionista de jubilación o incapacidad permanente, en su modalidad contributiva, mayores de 45 años y que reúnan los demás requisitos establecidos.

El límite establecido podrá ser rebasado en caso de concurrencia de varias pensiones de orfandad con una pensión de viudedad cuando el porcentaje a aplicar a la correspondiente base reguladora para el cálculo de esta última sea superior al 52 por 100, si bien, en ningún caso, la suma de las pensiones de orfandad podrá superar el 48 por 100 de la base reguladora que corresponda.

29.10.7. Subsidio en favor de familiares

Está previsto el derecho a un subsidio temporal del 20 por 100 de la base reguladora tomada para calcular la pensión de viudedad, durante doce meses y dos pagas extraordinarias, en favor de hijos mayores de 25 años o hermanos mayores de 22 años del trabajador o pensionista fallecido, solteros, viudos, separados judicialmente o divorciados que convivieran con este y a sus expensas con dos años como mínimo de antelación a su fallecimiento, no tuvieran derecho a cualquier otra pensión y careciesen de medios de subsistencia (ingresos en cómputo anual iguales o inferiores al Salario Mínimo Interprofesional también en cómputo anual) y no tengan familiares con la obligación de prestarles alimentos de acuerdo con el Código Civil.

Se extingue por agotamiento del período máximo de duración, por fallecimiento y por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.

29.10.8. Indemnizaciones especiales en casos de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional

• Prestación

Indemnizaciones a tanto alzado.

• Beneficiarios y cuantía

— Cónyuge, excónyuge y sobreviviente de una pareja de hecho: seis mensualidades de la base reguladora, calculada igual que en la pensión de viudedad. En los casos de separación, divorcio o nulidad o, en su caso, extinción de la pareja de hecho se tendrán en cuenta los requisitos, circunstancias y reparto de la cuantía previstos para la pensión de viudedad y, asimismo, la garantía del 40 por 100 de la indemnización a favor del cónyuge sobreviviente o del que, sin serlo, conviviera con él a su fallecimiento y fuese beneficiario de la pensión de viudedad.
— Huérfanos: una mensualidad. Si no existe cónyuge, excónyuge o sobreviviente de una pareja de hecho con derecho a indemnización, las seis mensualidades correspondientes se distribuyen entre los huérfanos.
— Padre y/o madre cuando no exista ningún familiar con derecho a pensión por muerte o supervivencia, no tengan derecho a pensión en favor

de familiares y vivieran a expensas del fallecido: nueve mensualidades en caso de madre o padre y doce si sobrevivieran ambos.
— Para todos los posibles beneficiarios de esta indemnización (cónyuge, ex- cónyuges, sobreviviente de una pareja de hecho, huérfano/s, padre y/o madre), si el causante fuera pensionista de incapacidad permanente, derivada de contingencias profesionales, la indemnización consistirá en las mensualidades correspondientes calculada sobre la cuantía de la pensión que el causante estuviera percibiendo en el momento de su fallecimiento.

29.11. Prestaciones familiares

(Ley 40/2003) • (R. D. 1335/2005) • (L. O. 3/2007) • (R. D. LG. 2/2015) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (R. D. Ley 2/2023) • (R. D. Ley 8/2023)

• Clases de prestaciones

— **No contributiva** (ver apartado 34.3)
  • Asignación económica por hijo o menor a cargo.
  • Prestación económica de pago único a tanto alzado por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y de madres o padres con discapacidad.
  • Prestación económica de pago único por parto o adopción múltiples.
— **Contributiva**
  • Prestación no económica.

29.11.1. Prestación no económica

• Beneficiarios

— Los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de los períodos de excedencia establecidos para el cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, así como para el cuidado de otros familiares, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.
— Los trabajadores que hubieran reducido su jornada laboral por cuidado directo de un menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
— Los trabajadores que hubieran reducido su jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y por el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad, con reducción proporcional del salario.

• Período computable

— Cuando se trate de excedencia por el cuidado de cada de hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, hasta tres años del período de excedencia tendrán la consideración de

cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y nacimiento y cuidado de menor.

— Cuando se trate de excedencia por razón del cuidado de otros familiares, el período considerado como cotizado será los tres primeros años.
— Cuando la reducción de jornada sea por el cuidado de un menor de doce años, se computarán las cotizaciones realizadas durante los tres primeros años, incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada sin reducción.
— Cuando la reducción de jornada sea por el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, o de una persona con discapacidad, el incremento hasta el 100 por 100 se referirá igualmente a los tres primeros años.
— Cuando la reducción de jornada sea por cuidado de hijos o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente, menores de 18 años y hasta que cumplan los 23 años (o 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento), afectados por cáncer u otra enfermedad grave, o por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante en los términos señalados anteriormente, las cotizaciones realizadas durante dichos períodos de reducción se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.
— Cuando las situaciones de excedencia por cuidado de cada hijo o menor o de otros familiares hubieran estado precedidas por una reducción de jornada, 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 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción.
— En el supuesto de que no llegue a disfrutarse el período total de excedencia, se computará como cotizado el período efectivamente disfrutado.
— Se iniciará el cómputo de un nuevo período de cotización efectiva por cada disfrute de excedencia laboral a que puedan dar lugar los sucesivos hijos o menores u otros familiares.

• Efectos

En orden al reconocimiento del derecho a prestaciones de la Seguridad Social, el período considerado como de cotización efectiva surte los siguientes efectos:

— Sus beneficiarios se consideran en situación de alta, durante dicho período, para acceder a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor.
— Tendrá la consideración de situación asimilada al alta a los efectos de las prestaciones de Seguridad Social, salvo en lo que respecta a incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor, el período que el trabajador permanezca en situación de excedencia y que exceda del período considerado como de cotización efectiva.
— Dicho período será computado tanto para la cobertura del período mínimo de cotización como para la determinación de la base reguladora y del porcentaje aplicable, en su caso, para el cálculo de la cuantía de las prestaciones de la Seguridad Social.
— A efectos de su cómputo, la base de cotización a considerar estará formada:
    • Por la base media de cotización correspondiente a los seis meses inmediatamente anteriores al inicio del período de excedencia.

- Si no tuviera acreditado el citado período de seis meses de cotización, se computará la base media de cotización correspondiente al período inmediatamente anterior al inicio.

• Solicitud

Bastará la alegación del período cotizado correspondiente en el momento en que sea necesario justificar su procedencia.

29.12. Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)

(Ley 1-IX-1939) • (O. M. 2-II-1940) • (D. 18-IV-1947) • (O. M. 18-VI-1947) • (D. L. 2-IX-1955) • (O. M. 10-VIII-1957) • (Resol. 25-VI-1974) • (Ley 3/2005, art. 4) • (Ley 9/2005) • (Resol. 21-XI-2005) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (Ley 31/2022) • (R. D. Ley 8/2023) • (R. D. Ley 8/2023)

29.12.1. Vejez

• Requisitos

— Tener cubiertos 1.800 días de cotización entre 1940 y 1966 al SOVI (Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez) o haber estado afiliado con anterioridad a 1940 al Régimen del Retiro Obrero.
— Tener cumplidos 65 años de edad o 60 en el supuesto de vejez por causa de incapacidad permanente y total para la profesión habitual, no derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
— No tener derecho a ninguna otra pensión a cargo de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social o a Entidades o Sectores pendientes de integración, excepto la pensión de viudedad.

• Cuantía y efectos económicos

La pensión es de cuantía fija y vitalicia, y se encuentra establecida en 528,50 euros/ mes con dos pagas extras de igual importe o 7.399,00 euros anuales para el año 2024.

Las pensiones SOVI concurrentes con pensiones de viudedad de alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social o con alguna de estas pensiones y, además, con cualquier otra pensión pública de viudedad quedarán en la cuantía de 513,00 euros/mes o 7.182,00 euros/año.

Cuando, para el reconocimiento de una pensión del SOVI, se hayan totalizado períodos de seguro o de residencia cumplidos en otros países vinculados a España por norma internacional de Seguridad Social que prevea dicha totalización, el importe de la pensión prorrateada a cargo de España no podrá ser inferior al 50 por 100 de la cuantía de la pensión del SOVI que en cada momento corresponda (264,25 euros/mes o 3.699,50 euros/año para el año 2024).

Se devenga a partir del día siguiente del cumplimiento de los 65 años, siempre que la solicitud se haya presentado en los treinta días siguientes a dicha fecha. En caso contrario, se devenga a partir del día primero del mes siguiente a la solicitud.

En el supuesto de vejez por incapacidad, el derecho se hace efectivo desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se presente la solicitud.

29.12.2. Invalidez

• Requisitos

— Que la invalidez sea absoluta y permanente para la profesión habitual y la causa de cese en el trabajo.
— Que no derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional indemnizable, o por causa imputable al trabajador.
— Acreditar 1.800 días de cotización al SOVI antes del 1 de enero de 1967.
— No tener derecho a ninguna otra pensión a cargo del sistema de la Seguridad Social o de sectores pendientes de integración, con excepción de las pensiones de viudedad.
— Haber cumplido 50 años. Se reconoce a partir de los 30 si la invalidez procede de pérdida total de la visión, enajenación mental incurable, pérdida total, o en sus partes esenciales de las dos extremidades superiores o inferiores, o pérdida de movimiento.

• Cuantía y efectos económicos

La pensión es de cuantía fija y vitalicia y se encuentra establecida en 528,50 euros/mes con dos pagas extras de igual importe o 7.399,00 euros anuales para el año 2024.

Las pensiones SOVI concurrentes con pensiones de viudedad de alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social o con alguna de estas pensiones y, además, con cualquier otra pensión pública de viudedad quedarán en la cuantía de 513,00 euros/mes o 7.182,00 euros/año.

Cuando, para el reconocimiento de una pensión del SOVI, se hayan totalizado períodos de seguro o de residencia cumplidos en otros países vinculados a España por norma internacional de Seguridad Social que prevea dicha totalización, el importe de la pensión prorrateada a cargo de España no podrá ser inferior al 50 por 100 de la cuantía de la pensión del SOVI que en cada momento corresponda (264,25 euros/mes o 3.699,50 euros/año para el año 2024).

La pensión, se hace efectiva el día primero del mes siguiente a aquel en que se formula la solicitud.

29.12.3. Viudedad

• Requisitos

Con carácter general, no tener derecho a ninguna otra pensión a cargo de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social o a Entidades o Sectores pendientes de integración.

— **Causante pensionista del SOVI con fallecimiento posterior al 31 de diciembre de 1966**:
  • Para tener derecho a la pensión de viudedad, al cónyuge sobreviviente se le exigen idénticos requisitos que en el Régimen General de la Seguridad Social.
— **Causante no pensionista del SOVI**:
  • Para el causante: fallecido a partir del 1 de enero de 1956 que haya estado afiliado al Retiro Obrero o que acredite 1.800 días de cotización al SOVI antes del 1 de enero de 1967.
  • Para el beneficiario:
    — Tener cumplidos 65 años en la fecha del fallecimiento del causante o estar incapacitado para el trabajo. Si tuviera más de 50 años conserva el derecho a la pensión, que se hará efectiva al cumplir 65 años.
    — No tener derecho por sí mismo a una pensión SOVI.
    — No tener derecho a ninguna otra pensión a cargo del sistema de Seguridad Social.

— Haber contraído matrimonio 10 años antes, como mínimo, del fallecimiento.

- **Cuantía y efectos económicos**

— Causante no pensionista: Se hace efectivo a partir del primer día del mes siguiente al del fallecimiento, si la solicitud se presenta dentro del año inmediatamente siguiente al mismo. Si se efectúa con posterioridad, la retroactividad es de un año desde la solicitud.
— Causante pensionista: Tiene los mismos efectos económicos que en el caso anterior, si bien la retroactividad es de tres meses si se solicita después de los tres meses siguientes al fallecimiento. No prescribe si el fallecimiento del causante o el cumplimiento de los 65 años por el cónyuge superviviente se ha producido a partir del 22 de junio de 1967. Si se produce con anterioridad a esta fecha, el plazo de prescripción es de cinco años. La pensión es de cuantía fija y vitalicia y se encuentra establecida en la cantidad de 528,50 euros/mes con dos pagas extras de igual importe o 7.399,00 euros anuales para el año 2024.
— Cuando, para el reconocimiento de una pensión del SOVI, se hayan totalizado períodos de seguro o de residencia cumplidos en otros países vinculados a España por norma internacional de Seguridad Social que prevea dicha totalización, el importe de la pensión prorrateada a cargo de España no podrá ser inferior al 50 por 100 de la cuantía de la pensión del SOVI que en cada momento corresponda (264,25 euros/mes o 3.699,50 euros/año para el año 2024).

29.12.4. Incompatibilidades del SOVI

— El percibo de las pensiones del SOVI es incompatible con la realización de cualquier trabajo o actividad que determine la inclusión del pensionista en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social, quedando el derecho en suspenso.
— Las pensiones del SOVI son incompatibles con cualquier otra pensión a cargo de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, incluidas las correspondientes a las entidades sustitutorias que han de integrarse en dicho sistema, con excepción de las pensiones de viudedad de las que puedan ser beneficiarios.
— Cuando concurran la pensión de viudedad y la del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, la suma no podrá ser superior al doble del importe de la pensión mínima de viudedad para beneficiarios con 65 años o más que esté establecido en cada momento.
— Las pensiones del SOVI son incompatibles con las reconocidas por el Régimen de Clases Pasivas causadas por un mismo sujeto, a partir de la aplicación del cómputo recíproco de cotizaciones con el mismo, establecido por el Real Decreto 691/1991.
— No se considerará pensión concurrente la percibida por los mutilados útiles o incapacitados de primer grado por causa de la pasada Guerra Civil española, cualquiera que fuera la legislación reguladora, ni el subsidio por ayuda de tercera persona previsto en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, ni las pensiones extraordinarias derivadas de actos de terrorismo.
— Las pensiones del SOVI son compatibles con las prestaciones económicas de carácter extraordinario reguladas por Ley 3/2005 de 18 de marzo, que se otorguen a los ciudadanos de origen español desplazados, durante su minoría de edad, al extranjero en el período comprendido entre el 18-07-1936 y el 31-12-1939, como consecuencia de la Guerra Civil española y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera de te-

rritorio nacional. Además, no tendrán, en ningún caso, la consideración de prestación concurrente a efectos de determinar la cuantía de la pensión SOVI.

29.13.
Pensiones extraordinarias motivadas por actos de terrorismo

(Ley 33/1987, art. 64, apart. 4 y 5) • (R. D. 1576/1990) • (Ley 31/1991, Disp. Adic. 28.ª) • (Ley 32/1999, Disp. Adic. 1.ª) • (Ley 53/2002, art. 63) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (Ley 6/2018) • (Ley 31/2022) • (R. D. Ley 8/2023)

• Objeto

Otorgar una protección especial a las personas que resulten incapacitadas o a los familiares de quienes fallezcan como consecuencia o con ocasión de actividades delictivas cometidas por bandas armadas o elementos terroristas, de las que no sean responsables.

• Clases de pensiones que se otorgan

— Pensiones de incapacidad permanente.
— Pensiones de supervivencia (viudedad, orfandad y a favor de familiares).
— Pensiones de viudedad y orfandad causadas por pensionistas que las tuvieran reconocidas por tales actos.

• Sujetos causantes

Quienes estando afiliados al sistema de la Seguridad Social se encuentren o no en situación de alta en alguno de sus regímenes, o sean pensionistas del sistema de Seguridad Social, y sean víctimas de un acto terrorista, acreditado mediante un certificado del Ministerio del Interior emitido al efecto, que deberá confirmar la calificación del hecho causante como acto terrorista y que las lesiones o el fallecimiento se produjeron como consecuencia del referido acto de terrorismo.

• Cuantía y condiciones de las pensiones

— Las pensiones se causarán con arreglo a los términos establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social para las pensiones de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de accidentes de trabajo.
— La cuantía de las indicadas pensiones se determinará de acuerdo con las normas que regulan el método de cálculo de las pensiones de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de accidentes de trabajo, con las siguientes reglas especiales:
  • Base reguladora: será el cociente que resulte de dividir por 14 el resultado de multiplicar por 12 la última base mensual de cotización por contingencias profesionales.
  • Si la persona víctima del acto terrorista no estuviese en alta, o en situación asimilada al alta, en ningún régimen de la Seguridad Social, se tomará a efectos de base reguladora la base mínima de cotización del Régimen General.
  • Si la persona víctima del acto terrorista tuviese la condición de pensionista de la Seguridad Social, se tomará como base reguladora la correspondiente a la pensión que viniera disfrutando, actualizándose la misma.
  • Importe de la pensión: será igual al 200 por 100 de la cuantía resultante de aplicar el porcentaje que corresponda a la indicada base reguladora.
  • Límite de cuantía: las pensiones extraordinarias originadas por actos de terrorismo no estarán sujetas, en ningún caso, a los límites de se-

ñalamiento inicial y de la revalorización de las pensiones previstas con carácter general.

- Cuantía mínima garantizada: el triple del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, siendo de aplicación para el conjunto de titulares de estas prestaciones derivadas del mismo causante. A tales efectos, las pensiones familiares causadas por un mismo hecho se computan conjuntamente.

• Tramitación

La evaluación y calificación de la incapacidad permanente se llevará a cabo por el Equipo de Valoración de Incapacidades de la Dirección Provincial del INSS de Madrid.

30. Regímenes Especiales integrados en el Régimen General

El Real Decreto 2621/86, de 24 de diciembre, dispuso la integración en el Régimen General de la Seguridad Social de los regímenes especiales de trabajadores ferroviarios, jugadores profesionales de fútbol, representantes de comercio, toreros y artistas.

Con posterioridad, las Leyes 27/2011 de 1 de agosto y 28/2011 de 22 de septiembre, procedieron, respectivamente, a integrar en el Régimen General los Regímenes Especiales de Empleados de Hogar y Agrario (trabajadores por cuenta ajena). La citada integración se produjo con efectos de 1 de enero de 2012, mediante la creación del Sistema Especial para empleados de Hogar y el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

30.1. Artistas (características especiales)

(D. 2133/1975) • (O. M. 29-XI-1975) • (R. D. 1435/1985) • (R. D. L. 8/2015) • (R. D. 2621/1986) • (O. M. 20-VII-1987) • (Resol. 24-XI-1987) • (O. M. 30-XI-1987) • (Resol. 2-XII-1988) • (R. D. 2064/1995) • (R. D. 84/1996) • (L. O. 3/2007) • (R. D. L. 5/2013) • (R. D. L. 8/2015) • (R. D. Ley 26/2018) • (O. TMS/83/2019) • (R. D. Ley 8/2019) • (R. D. 302/2019) • (R. D. 65/2022) • (Ley 31/2022) • (Ley 31/2022) • (R. D. Ley 2/2023) • (R. D. L. 1/2023) • (Real Decreto-ley 8/2023) • (O. PJC/51/2024)

• Afiliación, altas y bajas

Las solicitudes de afiliación y las comunicaciones de sus altas, bajas y demás variaciones se efectuarán conforme a lo establecido para el Régimen General.

Los artistas en espectáculos públicos podrán continuar incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social durante sus períodos de inactividad de forma voluntaria, siempre y cuando acrediten, al menos, veinte días en alta con prestación real de servicios en dicha actividad en los doce meses naturales anteriores a aquel en que soliciten la inclusión a la Tesorería General de la Seguridad Social, debiendo superar las retribuciones percibidas por esos días la cuantía de dos veces el salario mínimo interprofesional en cómputo mensual. Dicha inclusión deberá solicitarse en cualquier momento y, de reconocerse, tendrá efectos desde el día primero del mes siguiente a la fecha de la solicitud.

*Con las modificaciones introducidas por el Real Decreto ley 5/2022, se ha venido a ampliar la relación de actividades profesionales que se incluyen en este colectivo, ampliándose a categorías técnicas y auxiliares que acompañan tanto a las artes escénicas, como audiovisuales y musicales, a las que resulta de aplicación la normativa específica de cotización de artistas, y que son aquellas que se relacionan en la Tabla II del apartado 3 del artículo 32 del RD 2064/1995 en su nueva redacción. Actualmente dichas tablas están recogidas en el artículo 32 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.

I. Trabajos de teatro, circo, música, variedades y folklore, incluidos los que se realicen para radio y televisión o mediante grabaciones:

Categoría profesional	Grupo de cotización
Directores, Directores Coreográficos, de Escena y Artísticos, Primeros Maestros, Directores y Presentadores de Radio y Televisión.	1
Segundos y terceros Maestros Directores, primeros y segundos Maestros sustitutos y Directores de Orquesta.	2
Maestros Coreográficos, Maestros de Coros, Maestros Apuntadores, Directores de Banda, Regidores, Apuntadores y Locutores de Radio y Televisión.	3
Actores, Cantantes Líricos y de música ligera, Caricatos, Animadores de Salas de Fiesta, Bailarines, Músicos y Artistas de Circo, variedades y Folklore.	3
Adjuntos de Dirección.	5
Secretarios de Dirección.	7

II. Trabajos de producción, doblaje o sincronización de películas (tanto en las modalidades de largometrajes como de cortometrajes o publicidad) o para televisión, y trabajos técnicos y auxiliares directamente vinculados a actividades de artes escénicas, audiovisuales y las musicales:

Categoría profesional	Grupo de cotización
Directores.	1
Directores de Fotografía.	2
Directores de Producción, Directores Técnicos y Actores.	3
Decoradores. Escenógrafos de espectáculos en vivo, eventos y audiovisuales, Diseñadores de maquinaria escénica, Directores de sonido, Directores de iluminación, Directores de sastrería.	4
Montadores, Técnicos de Doblaje, Jefes técnicos y Adaptadores de Diálogo, Segundos Operadores, Maquilladores, Ayudantes técnicos, Primer Ayudante de Producción, Fotógrafo (foto fija), Figurinistas, Iluminadores, Técnicos de sonido, Técnicos de maquinaria escénica, Técnicos de utilería, Técnicos de sastrería.	5
Ayudantes de Operador, Ayudantes Maquilladores, Ayudantes Caracterizadores, Ayudantes Sonido, Ayudantes de regiduría, Ayudantes iluminadores, Ayudantes de maquinaria escénica, Ayudantes de utilería, Ayudantes de sastrería, Ayudantes Decoradores, Peluqueros, Ayudantes de Peluquería, Segundos Ayudantes de Producción, Secretarios de Rodaje, Secretario de Producción en Rodaje, Ayudantes de Montaje, Auxiliares de Dirección, Auxiliares de Maquillador y Auxiliares de Producción, Comparsería y Figuración, Avisadores.	7

30.1.1. Cotización

El tope máximo de las bases de cotización, en razón de las actividades realizadas por un artista, para una o varias empresas, tendrá carácter anual y quedará integrado, para las contingencias comunes, por la suma de las bases mensuales máximas correspondientes a cada grupo de cotización en que esté encuadrado el artista, y para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y demás conceptos de recaudación conjunta, por el límite máximo absoluto vigente en cada momento.

Para determinar la base de cotización correspondiente a los trabajadores de cada empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

— Las empresas comunicarán a la Tesorería General de la Seguridad Social los salarios efectivamente abonados a cada artista en el mes natural a que se refiera la cotización.

— Para el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, se aplicará el tipo del 0,70 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes,

del que el 0,58 por ciento será a cargo del empleador y el 0,12 por ciento a cargo del trabajador.

— No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las empresas cotizarán mensualmente por todas las contingencias, en función de las retribuciones percibidas por cada día que el artista haya ejercido su actividad por cuenta de aquellas, sobre las bases fijadas en cada ejercicio económico, con independencia del grupo profesional en que el artista se encuentre incluido, pero con aplicación del tope máximo mensual de cotización tanto para contingencias comunes como para contingencias profesionales. Si el salario realmente percibido por el artista, en cómputo diario, fuese inferior a las cantidades a que se refiere el párrafo anterior, se cotizará por aquel. En ningún caso, para la cotización por contingencias comunes podrá tomarse como base de cotización una cantidad menor al importe diario de la base mínima de cotización. Por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y demás conceptos de recaudación conjunta, la base de cotización no podrá ser inferior a los topes mínimos absolutos. Dichas liquidaciones mensuales tendrán el carácter de provisionales para los trabajadores respecto de las contingencias comunes y desempleo.

— Al finalizar el ejercicio económico de que se trate, la Tesorería General de la Seguridad Social, teniendo en cuenta las retribuciones comunicadas, así como las bases cotizadas, efectuará la liquidación definitiva correspondiente a los trabajadores para contingencias comunes y desempleo, con aplicación del tipo general establecido para estas contingencias, tanto el correspondiente a la aportación empresarial como a la de los trabajadores, procediendo, en su caso, a la reclamación a estos últimos del importe de la liquidación definitiva para que ingresen las diferencias de cuotas en el plazo reglamentario del mes siguiente a su notificación. No obstante, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá autorizar a los trabajadores que lo soliciten dentro de dicho mes a efectuar tal ingreso por períodos mensuales diferidos en uno o más meses naturales hasta el máximo de seis, como plazos reglamentarios de pago.

— Una vez recibida la liquidación definitiva por el trabajador, este podrá optar, dentro del mes siguiente a la notificación de la liquidación, por abonar su importe o porque la regularización se efectúe en función de las bases efectivamente cotizadas. Si no efectuase comunicación alguna en dicho plazo, se entenderá que opta por esta última, procediendo la Tesorería General de la Seguridad Social a efectuar la nueva regularización, dejando sin efecto la primera.

— En el supuesto de que, practicada por la Tesorería General de la Seguridad Social la liquidación de cuotas definitiva a los trabajadores, se hubiera producido un exceso de cotización en el ejercicio económico, se procederá, por indebidas, a la devolución, de oficio o a instancia de parte, de las cantidades ingresadas de más por parte de dichos trabajadores.

La cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se efectuará aplicando la tarifa de primas aprobada por la disposición adicional 4.ª de la Ley 42/2006.

Para el año 2024 se tendrán en cuenta las siguientes bases:

Grupo cotización	Base máxima mensual	Base máxima anual
	Euros	Euros
1	4.720,50	56.646,00
2	4.720,50	56.646,00
3	4.720,50	56.646,00
4	4.720,50	56.646,00
5	4.720,50	56.646,00

Grupo cotización	Base máxima mensual	Base máxima anual
	Euros	Euros
7	4.720,50	56.646,00

Las bases de cotización a cuenta serán, a partir del 1 de enero de 2024, las siguientes:

Retribuciones íntegras	Base a cuenta diaria
Hasta 534,00 euros	314,00
Entre 534,01 y 961,00 euros	396,00
Entre 961,01 y 1.608,00 euros	473,00
Mayor de 1.608,00 euros	628,00

— La cotización durante los períodos de inactividad se llevará a cabo con las siguientes reglas:
  - El propio trabajador será el responsable de cotizar e ingresar las cuotas.
  - La cotización tendrá carácter mensual.
  - La base de cotización será la base mínima vigente en cada momento por contingencias comunes en el grupo 7 de cotización.
  - El tipo de cotización será el 11,50 por ciento.
  - Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI): A partir del 1 de enero de 2024 se aplica a los períodos de inactividad el 0,7 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, a cargo del trabajador.

• Consideración de días cotizados y en alta

A efectos de acreditación de los días cotizados, dentro de cada año natural, se seguirán las siguientes reglas:

— Se dividirá entre 365 la suma de las bases por las que haya cotizado, que, en ningún caso, podrán superar el tope anual de cotización correspondiente a cada categoría profesional. Si el cociente resultante es superior a la base mínima diaria aplicable a la respectiva categoría profesional, se considerarán como cotizados todos los días del año natural, siendo la base de cotización diaria, que surtirá efectos en orden a las prestaciones, el cociente señalado.

— En el supuesto de que el cociente a que se refiere el punto anterior sea inferior a la base mínima diaria aplicable a cada categoría profesional, se procederá a dividir la suma de las bases de cotización por la cifra correspondiente a dicha base mínima, siendo el resultado el número de días que se considerarán como cotizados.

Con independencia de las situaciones de asimilación al alta que, para las distintas contingencias y situaciones, se prevén en el Régimen General de la Seguridad Social, se considerarán como asimilados al alta los días que resulten cotizados por aplicación de las reglas contenidas en los puntos anteriores y que no se correspondan con los de prestación real de servicios.

30.1.2. Prestaciones

• Características generales

Para el abono de prestaciones en el caso de artistas que tengan pendiente la regularización de cuotas, deberán ponerse al corriente en el pago de las mismas antes de hacerles efectivo el abono de las prestaciones, siempre que reúnan el resto de los requisitos exigidos.

El Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, en la disposición final cuarta, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en su apartado Catorce, añade la Disposición adicional quincuagésima primera, en la que se recoge una prestación especial por desempleo para las personas trabajadoras sujetas a la relación laboral especial de los artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas y auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, prestación que entrará en vigor a partir del día 1 de julio de 2023.

• Incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante y riesgo durante la lactancia natural

Igual que en el Régimen General (ver apartados 29.3 a 29.5), con las siguientes particularidades:

— Los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.

— La base reguladora de las prestaciones económicas de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante y riesgo durante la lactancia natural, será la que resulte de dividir por 365 la suma de las bases de cotización de los doce meses anteriores al hecho causante o el promedio diario del período de cotización que se acredite si este es inferior a un año. En ningún caso el promedio diario que resulte podrá ser inferior, en cómputo mensual, a la base mínima de cotización que, en cada momento, corresponda a la categoría profesional del artista.

• Jubilación

Los artistas que deseen jubilarse anticipadamente podrán hacerlo a partir de los 60 años. El porcentaje de pensión experimentará, en estos casos, una reducción del 8 por 100 por cada año que le falte al trabajador para cumplir la edad ordinaria de jubilación. No obstante, podrán jubilarse a partir de los 60 años los cantantes, bailarines y trapecistas, sin que les sean de aplicación los coeficientes reductores, si han trabajado en la especialidad un mínimo de ocho años en los veintiuno anteriores a la jubilación. Para acogerse a la jubilación anticipada tendrán que hallarse en situación de alta o asimilada al alta en la fecha del hecho causante.

• Régimen específico de compatibilidad entre la pensión contributiva de jubilación y la actividad artística

— A partir del 1 de abril del 2023 se amplía el régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad artística que, hasta dicho momento estaba reservada a los supuestos en los que se generarán derechos de propiedad intelectual, de esta manera, se determina que el percibo del 100% del importe de la pensión de jubilación contributiva será compatible con:

  • Con el trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia de las personas que desarrollen una actividad artística. A estos efectos, se entiende por actividad artística, la realizada por las personas que desarrollan actividades artísticas, sean dramáticas, de doblaje, coreográfica, de variedades, musicales, canto, baile, de figuración, de especialistas, de

dirección artística, de cine, de orquesta, de adaptación musical, de escena, de realización, de coreografía, de obra audiovisual, artista de circo, artista de marionetas, magia, guionistas, y, en todo caso, la desarrollada por cualquier persona cuya actividad sea reconocida como artista intérprete o ejecutante del título I del libro segundo del texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, o como artista, artista intérprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la musical.

- Con el trabajo por cuenta ajena y la actividad por cuenta propia desempeñada por autores de obras literarias, artísticas o científicas, se perciban o no derechos de propiedad intelectual por dicha actividad, incluidos los generados por su transmisión a terceros y con independencia de que por la misma actividad perciban otras remuneraciones conexas.

— El beneficiario de la situación de compatibilidad tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.

— No podrá acogerse a esta modalidad de compatibilidad el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, además de desarrollar la actividad a la que se refiere el párrafo anterior, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social. De igual forma, se excluye del ámbito de esta compatibilidad cualquier modalidad de jubilación anticipada en tanto su titular no cumpla la edad ordinaria de jubilación que le corresponda de acuerdo con el artículo 205.1 a) de la LGSS.

— Durante la realización de un trabajo por cuenta ajena los empresarios estarán obligados a solicitar el alta y cotizar en el Régimen General de la Seguridad Social únicamente por contingencias profesionales, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9 % sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre empresario y trabajador, quedando a cargo del empresario el 7 % y del trabajador el 2%.

— Durante la realización de un trabajo por cuenta propia compatible con la pensión de jubilación, las personas estarán obligadas a solicitar el alta y cotizar en este régimen especial únicamente por contingencias profesionales y quedarán sujetas a una cotización especial de solidaridad del 9 % sobre su base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones.

— No obstante, como alternativa a este régimen de compatibilidad, el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social en que concurran las circunstancias anteriores podrá optar por la aplicación del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente, cuando reúna los requisitos para ello.

- **Acción protectora durante los períodos de inactividad**

— Durante los períodos de inactividad la acción protectora comprenderá las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, así como jubilación. También quedará protegida la situación de la trabajadora embarazada o en período de lactancia natural hasta que el hijo cumpla 9 meses, si no se puede realizar la actividad habitual. El subsidio será equivalente al 100 por cien de la base de cotización

30.2. Trabajadores ferroviarios (características especiales)

(D. 2824/1974) • (R. D. 2621/1986) • (O. M. 29-IV-1987) • (O. M. 20-VII-1987) • (Resol. 24-XI-1987) • (O. M. 30-XI-1987) • (Resol. 2-XII-1988) • (R. D. 2064/1995)

• (R. D. 84/1996) • (L. O. 3/2007) • (R. D. 708/2015) • (Ley 31/2022)
• (Real Decreto-ley 8/2023) • (O. PJC/51/2024)

Se regirán por las normas comunes del Régimen General de la Seguridad Social con ciertas variaciones, algunas de las cuales se reseñan en los puntos siguientes.

30.2.1. Prestaciones

• Jubilación

— Se aplicarán reducciones en la edad mínima de jubilación por razón de trabajos excepcionalmente penosos o peligrosos, en un número de años igual al que resulte de aplicar el coeficiente que corresponda de acuerdo con la escala establecida (0,15 ó 0,10), al período de tiempo efectivamente trabajado en estas actividades.
— El período de tiempo efectivamente trabajado computable a este fin debe fijarse en un número entero de años (sin fracciones), para lo cual, si en el cálculo de dicho período existen fracciones de año que excedan de seis meses, se computarán como un año completo, no computándose en absoluto las que sean inferiores.
— Si existieran fracciones de año correspondientes a actividades con coeficientes reductores diferentes, se sumarán todas ellas, y si superan el semestre se computarán como un año en la actividad en que se acredite la fracción más prolongada.
— Para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado se descontarán todas las faltas al trabajo salvo:
  • Las que tengan por motivo una baja médica.
  • Las autorizadas con derecho a retribución.
— El período de tiempo que medie entre la edad real en que el trabajador se jubile y la que en cada caso resulte de aplicación se considera como cotizado, al exclusivo efecto de determinar el porcentaje de pensión en cada caso aplicable.
— A los trabajadores ingresados en RENFE con anterioridad al 14 de julio de 1967, así como a los pertenecientes a FEVE y a las compañías concesionarias de ferrocarriles de uso público ingresados con anterioridad al 19 de diciembre de 1969, y siempre que en la fecha del hecho causante se encuentren en alta o situación asimilada al alta, se les podrá reconocer el derecho a la prestación de jubilación a partir de los 60 años, con la deducción del porcentaje que corresponda por cada año que les falte para cumplir los 65 años de edad.

30.3. Representantes de comercio (características especiales)

(D. 2409/1975) • (O. M. 24-I-1976) • (O. M. 18-VII-1980) • (R. D. 2621/1986)
• (O. M. 20-VII-1987) • (Resol. 24-XI-1987) • (O. M. 30-XI-1987) • (R. D. 2064/1995)
• (R. D. 84/1996) • (L. O. 3/2007) • (R. D. 708/2015) • (Ley 31/2022)
• (Real Decreto-ley 8/2023) • (O. PJC/51/2024)

Se regirán por las normas comunes del Régimen General de la Seguridad Social con ciertas variaciones, algunas de las cuales se reseñan a continuación.

• Afiliación, altas y bajas

— Las solicitudes de afiliación y las comunicaciones de sus altas, bajas y demás variaciones se efectuarán conforme a lo establecido para el Régimen General.

• Cotización

— A efectos de cotización están incluidos en el grupo 5.º de la escala de grupos de cotización vigentes en dicho régimen.
— Para las contingencias profesionales cotizan por la ocupación/situación «b» de la tarifa de primas vigente incluida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/06, de 28 de diciembre, siendo a cargo exclusivo de la empresa.

• Prestaciones

Las establecidas en el Régimen General que sean objeto de pago delegado serán satisfechas directamente por la entidad gestora o colaboradora declarada responsable.

A efectos del control de la situación de Incapacidad Temporal, la Dirección Provincial notificará a la empresa o empresas, si fueran varias, para las que prestan sus servicios los Representantes de Comercio, para que sean presentados por el trabajador los correspondientes partes médicos.

Cuando finalice la situación de Incapacidad Temporal, la Entidad Gestora o colaboradora comunicará a la Tesorería la fecha de extinción de dicha situación.

30.4. Profesionales taurinos (características especiales)

(R. D. 1024/1981) • (R. D. 2621/1986) • (O. M. 20-VII-1987) • (Resol. 24-XI-1987) • (O. M. 30-XI-1987) • (Resol. 2-XII-1988) • (R. D. 2064/1995) • (R. D. 84/1996) • (L. O. 3/2007) • (R. D. 708/2015) • (R. D. 65/2022) • (Real Decreto-ley 8/2023) • (Ley 31/2022) • (O. PJC/51/2024)

Se regirán por las normas comunes al Régimen General de la Seguridad Social con ciertas variaciones, algunas de las cuales se reseñan a continuación.

• Afiliación, altas, bajas y variaciones

— Su inclusión en el censo de activos determinará su consideración en situación de alta, a todos los efectos, durante cada año natural.
La exclusión de dicho censo supondrá, por su parte, la baja automática del profesional taurino de Régimen General de la Seguridad Social. Por lo que deben:
  • En los primeros quince días del mes de enero de cada año, los profesionales taurinos deberán efectuar ante la Tesorería General de la Seguridad Social declaración de su permanencia en el ejercicio profesional correspondiente a dicho año para su inclusión en el Censo de Activos de Profesionales Taurinos, eximiendo a las empresas de esta forma de la obligación de comunicación de altas y bajas correspondientes a cada espectáculo taurino. Para el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, se aplicará el tipo del 0,6 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,5 por ciento será a cargo del empleador y el 0,1 por ciento a cargo del trabajador.

- De acuerdo con esto, el plazo de presentación de la declaración anual de actuaciones correspondiente a 2022 finalizó el día 15 de enero de 2023.
- Cuando la acreditación de permanencia se efectúe después del 15 de enero de cada año, la inclusión en el Censo de Activos únicamente surtirá efectos desde el mismo día en que tenga lugar la primera actuación del profesional taurino.

30.4.1. Cotización

• Base de cotización

— Los profesionales taurinos quedan asimilados a los grupos de cotización 1.º, 2.º, 3.º y 7.º

— El tope de cotización para los profesionales taurinos tiene carácter anual y está constituido, para las contingencias comunes, por la suma de las bases máximas mensuales correspondientes al grupo de cotización en el que están inscritos en el censo y, para las contingencias profesionales y demás conceptos de recaudación conjunta, por el límite máximo absoluto. En el caso de los profesionales taurinos que no estén inscritos en el censo citado desde el inicio del año natural, se computarán las bases máximas mensuales desde el momento del alta hasta el último día del año.

— Durante la incapacidad temporal, correrán a cargo del profesional taurino las cotizaciones correspondientes al tiempo que dure dicha situación, incluidas las cuotas de accidente de trabajo y enfermedad profesional. La base de cotización es el cociente de dividir la cotización de los últimos doce meses entre 365 o el promedio diario del período de cotización en el caso que fuera inferior a un año.

— Para el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, se aplicará el tipo del 0,70 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,58 por ciento será a cargo del empresario y el 0,12 por ciento a cargo del trabajador, aplicándose, asimismo, a los períodos de inactividad el 0,70 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, a cargo del trabajador.

• Período cotizado

— Para la determinación de los días cotizados, se dividirá entre 365 la suma de las bases por las que se haya cotizado, que en ningún caso podrá superar el tope anual de cotización correspondiente a cada categoría profesional. Si el cociente resultante es:
  - Superior a la base mínima diaria, se considerarán como cotizados todos los días del año natural, siendo este cociente la base que se utilizará en orden al devengo de prestaciones.
  - Si es inferior a la base mínima diaria, se dividirá la suma de las bases de cotización por aquella para obtener el número de días cotizados, que se distribuirán entre los meses del año en la forma indicada para los artistas.

— En el supuesto de profesionales taurinos no incluidos desde el inicio del año natural en el censo de activos, el período a utilizar será el comprendido entre la fecha de alta y el último día del año.

• Cotización mensual

— Las empresas comunicarán a la Tesorería General de la Seguridad Social los salarios efectivamente abonados a cada profesional taurino en el mes natural a que se refiere la cotización.
— En concepto de liquidación provisional se cotizará por unas bases fijas diarias que dependen del grupo de cotización en que esté incluido el trabajador.
— Al finalizar el ejercicio económico la Tesorería General de la Seguridad Social efectuará la liquidación definitiva de empresas y trabajadores, procediendo a la reclamación administrativa de las diferencias o a la devolución de oficio de las cantidades indebidamente ingresadas.

Para el año 2024, se tendrán en cuenta las siguientes bases:

Categorías profesionales	Grupo de cotizac.	Base de cotización a cuenta por día de actuación	Base máxima mensual	Base máxima anual
		Euros	Euros	Euros
Matadores de toros y rejoneadores clasificados en los grupos «A» y «B».	1	1.456,00	4.720,50	56.646,00
Picadores y banderilleros que acompañan a matadores de toros del grupo «A».	2	1.342,00	4.720,50	56.646,00
Matadores de toros y rejoneadores clasificados en el grupo «C» y restantes picadores y banderilleros.	3	1.007,00	4.720,50	56.646,00
Mozos de estoque y ayudantes, puntilleros, novilleros y toreros cómicos.	7	602,00	4.720,50	56.646,00

30.4.2. Prestaciones

• Características generales

Para el abono de prestaciones, en el caso de profesionales taurinos que tengan pendiente la regularización de cuotas, deberán ponerse al corriente en el pago de las mismas antes de hacerles efectivo el abono de las prestaciones, siempre que reúnan el resto de los requisitos exigidos.

Las prestaciones que en el Régimen General son objeto de pago delegado, serán satisfechas directamente por la Entidad Gestora o Colaboradora declarada responsable.

• Incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor

Tendrán derecho a estos subsidios, aunque en el momento de la baja tengan extinguido su contrato laboral. La base reguladora será el promedio diario que resulte de dividir por 365 la suma de las bases de cotización de los doce meses

anteriores al hecho causante, o el promedio diario del período de cotización que se acredite si este es inferior al año.

En ningún caso el promedio diario que resulte podrá ser inferior, en cómputo mensual, a la base mínima de cotización que, en cada momento, corresponda a la categoría profesional del trabajador.

Cuando finalice la situación de Incapacidad Temporal, la Entidad Gestora o colaboradora comunicará a la Tesorería la fecha de extinción de dicha situación.

• Jubilación

— La edad mínima de jubilación será la siguiente:
  - 65 años para los mozos de estoque, de rejones y sus ayudantes.
  - 60 años para los puntilleros.
  - 55 años para los demás profesionales taurinos.

Los profesionales incluidos en el apartado primero podrán anticipar su jubilación a partir del cumplimiento de los 60 años, reduciéndose el porcentaje de pensión en un 8 por 100 por cada año de anticipación. Para poder acogerse a la jubilación anticipada sin reducción de porcentajes los puntilleros (60 años) y matadores de toros, rejoneadores, novilleros, banderilleros, picadores y toreros cómicos (55 años), será necesario que los profesionales taurinos acrediten haber actuado en un número determinado de espectáculos taurinos y deberán encontrarse obligatoriamente en situación de alta o asimilada.

30.5.
Jugadores profesionales de fútbol (características especiales)

(R. D. 2806/1979) • (O. M. 21-XII-1979) • (R. D. 2621/1986) • (O. M. 20-VII-1987) • (O. M. 30-XI-1987) • (R. D. 2064/1995) • (R. D. 84/1996) • (L. O. 3/2007) • (R. D. 708/2015) • (Ley 22/2021) • (R. D. 65/2022) • (Ley 31/2022) • (Real Decreto-ley 8/2023) • (LPGE 2023) • (O. PJC/51/2024)

Se regirán por las normas comunes del Régimen General de la Seguridad Social con ciertas variaciones, algunas de las cuales se reseñan a continuación.

• Cotización

Las bases mínimas y máximas de cotización por contingencias comunes al Régimen General por los jugadores profesionales de fútbol dependerán de la categoría de los clubes en los que trabajan, según la siguiente clasificación:

Categoría del Club	Grupos de cotización
Primera División	2.º
Segunda División A	3.º
Segunda División B	5.º
Restantes categorías	7.º

Para las contingencias profesionales y demás conceptos de recaudación conjunta, las bases de cotización estarán sujetas a los topes absolutos máximo y mínimo generales.

La cotización por contingencias profesionales se efectuará aplicando los porcentajes de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006.

30.6.
Sistema Especial para Empleados de Hogar

(R. D. 1620/2011) • (R. D. 708/2015) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (R. D. Ley 16/2022) • (R. D. 65/2020) • (Ley 31/2022) • (O. PJC/51/2024) • (O. PJC/281/2024)

• Campo de aplicación

Trabajadores que presten servicios para el hogar familiar pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de alguna de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

• Exclusiones

— Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aunque su objeto sea la prestación de servicios o tareas domésticas, que se regirán por la normativa laboral común.
— Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
— Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
— Las relaciones de los cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno.
— Las relaciones concertadas entre familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empleador, el cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.
— Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
— Las relaciones de colaboración y convivencia familiar, denominadas «a la par», salvo prueba en contrario.
— Las que preste un trabajador, además de en el hogar familiar en actividades o empresas de otro carácter que tenga el empleador, salvo prueba en contrario.

• Afiliación, altas y bajas

— **Solicitud de altas, bajas o variaciones de datos:**

Desde el 1 de enero de 2023, los empleadores asumen las obligaciones en materia de encuadramiento, afiliación, altas y bajas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar a la Tesorería General de la Seguridad Social, los datos necesarios para el cálculo y el pago de las cuotas de la Seguridad Social y, en especial, los datos bancarios precisos para el pago de las cotizaciones, así como la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social por la que optan a efectos de la cobertura de las contingencias profesionales, siempre y cuando todos esos datos no se hubiesen comunicado con anterioridad.

En las solicitudes de alta en el Régimen General de la Seguridad Social formuladas con respecto a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar deberán figurar, además de los datos establecidos con carácter general, el código de la cuenta de la entidad financiera en la que ha de domiciliarse el pago de la cotización y los datos correspondientes al tipo de contrato de trabajo y al contenido mínimo del mismo, consistente en el número de horas de trabajo mensuales y semanales, en el importe del salario pactado,

tanto por hora realizada como mensual, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, así como, en su caso, en el importe del salario mensual acordado en especie y en la existencia o no de pacto de horas de presencia y/o de horas de pernocta, junto con la retribución por hora pactada.

Desde el 01/01/2023 corresponde efectuarlas al empleador, ya que desaparece la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador puedan pactar con éste asumir la responsabilidad del ingreso de la cotización y, con ello, la responsabilidad de comunicar las altas, bajas y variaciones de datos.

- Los empleadores deberán disponer de un Código de cuenta Cotización específico para este Sistema Especial.

— **¿Dónde?**
- En el Portal de la Tesorería General de la Seguridad Social, sección Hogar [Colectivos (seg-social.gob.es)].
- En la Sede electrónica de la Seguridad Social, utilizando el servicio «Presentación de otros escritos, solicitudes y comunicaciones (Tesorería General de la Seguridad Social)», adjuntando el modelo debidamente cumplimentado y firmado TA.2/S-0138 Solicitud de alta, baja o variación de datos del trabajador/a por cuenta ajena en el Régimen General – Sistema Especial para Empleados de Hogar.
- En la oficina virtual del Sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED)

— **Plazos:**
- La solicitud de alta deberá formularse con anterioridad al comienzo de la actividad laboral.
- La solicitud de baja y variaciones de datos se presentarán dentro del plazo de los 3 días naturales siguientes al del cese en el trabajo o de aquel en que la variación se produzca.

30.6.1. Cotización

• Sujeto responsable

El sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar es el empleador.

El ingreso de la cotización devengada a partir del 1 de enero de 2023 es responsabilidad del empleador.

El pago de la cotización correspondiente a periodos de liquidación anteriores a enero de 2023, corresponderá a quien sea el sujeto responsable del ingreso de la misma en esos periodos.

La obligación de cotizar nace desde la fecha de comienzo de la actividad que motiva la inclusión en el campo de aplicación de este Sistema Especial, aunque no se hubiera cumplido la obligación de solicitar el alta.

La obligación de cotizar se mantendrá mientras subsistan las condiciones y demás requisitos determinantes de la inclusión en el campo de aplicación de este Sistema Especial y se extinguirá en el momento en que dejen de concurrir dichas condiciones y requisitos en el empleado de hogar de que se trate, siempre que se haya comunicado la baja en el modelo oficial y dentro del plazo.

• ¿Cuándo se debe cotizar?

La cotización se efectuará dentro del mes siguiente al que corresponda su devengo.

• Base de cotización

La cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar se efectuará con arreglo a las siguientes condiciones:

— Desde el 1 de enero de 2024, conforme a lo previsto en la Orden PJC/281/2024, de 27 de marzo, las bases de cotización por contingencias comunes a este sistema especial serán las determinadas en la escala siguiente, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar por cada relación laboral.

Tramo	Retribución euros / mes			Mensual	Base de cotización
					Euros /mes
1º	Hasta	306,00			284,00
2º	Desde	306,01	Hasta	474,00	405,00
3º	Desde	474,01	Hasta	644,00	559,00
4º	Desde	644,01	Hasta	814,00	729,00
5º	Desde	814,01	Hasta	986,00	901,00
6º	Desde	986,01	Hasta	1.153,00	1.069,00
7º	Desde	1.153,01	Hasta	1.323,00	1.323,00
8º	Desde	1.323,01			Retribución mensual

A efectos de la determinación de la retribución mensual del empleado de hogar, el importe percibido mensualmente deberá ser incrementado, conforme a lo establecido en el artículo 147.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tenga derecho a percibir el empleado.»

No resultará aplicable la cotización adicional para los contratos de duración determinada inferior a 30 días prevista en el artículo 151 de la LGSS, conforme a la redacción dada al mismo por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

• Tipos de cotización

— Contingencias comunes:
En el año 2024 el tipo de cotización es el 28,30 por ciento, siendo el 23,60 por ciento a cargo del empleador y el 4,70 por ciento a cargo del empleado. Para el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, se aplicará el tipo del 0,6 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,5 por ciento será a cargo del empleador y el 0,1 por ciento a cargo del trabajador.

— Contingencias profesionales:
El tipo de cotización será el que corresponda según la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, siendo a cargo exclusivo del empleador.

— Desempleo:
Desde el 01/10/2022 hasta el 31/12/2022 el tipo de cotización por desempleo será del 6,05 por ciento, siendo el 5 por ciento a cargo del empleador y el 1,05 por ciento a cargo del empleado.
A partir del 1 de enero de 2023:
1.º Contratación de duración indefinida, será el 7,05 por ciento, del que el 5,50 por ciento será a cargo del empleador y el 1,55 por ciento, a cargo del empleado.
2.º Contratación de duración determinada, será el 8,30 por ciento, del que el 6,70 por ciento será a cargo del empleador y el 1, 60 por ciento, a cargo del empleado.

— Fondo de Garantía Salarial (FOGASA):
Desde el 1 de octubre de 2022, el tipo de cotización será del 0,20 por ciento, a cargo exclusivo del empleador.
— Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI):
A partir del 1 de enero de 2024, el tipo de cotización será del 0,7 por ciento aplicable sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,58 por ciento será a cargo de la empresa y el 0,12 por ciento, a cargo del trabajador.

• Incentivos

Los beneficios en la cotización existentes particularmente para el S.E. Hogar son:

— Durante el año 2024, una reducción del 20 por 100 a las cotizaciones devengadas por la contratación de las personas que presten servicios en el hogar familiar, y queden incorporadas a este sistema especial.
La bonificación del 45 por ciento por la contratación de cuidadores en familias numerosas, a que se refiere el apartado cuatro.6 del artículo 122 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, queda referida a las contrataciones realizadas o que se realicen antes de la fecha en que entre en vigor el desarrollo reglamentario a que alude el apartado cuatro.5 de dicho artículo o, en cualquier caso, antes del 1 de abril de 2024 (Artículo 15.7 Orden PJC/51/2024, de 29 de enero).
Las bonificaciones por la contratación de empleados del hogar en familias numerosas que se estuvieran aplicando, en los términos previstos en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, antes de la fecha en que entre en vigor el desarrollo reglamentario a que alude el apartado cuatro.5 del artículo 122 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, o, en cualquier caso, antes del 1 de abril de 2024, mantendrán su vigencia hasta la fecha de efectos de la baja de los cuidadores que den derecho a las mismas en el Régimen General de la Seguridad Social (Artículo 15.8 Orden PJC/51/2024, de 29 de enero).
Tales bonificaciones serán incompatibles con la reducción en la cotización por contingencias comunes establecida en el primer párrafo de este apartado.
— Sólo se reconocerá esta bonificación a un solo cuidador por unidad familiar.
— Una bonificación del 80 por 100 en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial.

30.6.2. Prestaciones (Materia INSS)

• Características generales

— Tienen las mismas que en el Régimen General, con algunas peculiaridades:
  • Desde el año 2012 hasta el año 2023, en los contratos a tiempo parcial, a efectos del cómputo del período cotizado, se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.
  A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.

Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.

• Incapacidad temporal

— El subsidio por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará a partir del noveno día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al octavo de la citada baja, ambos inclusive. El importe del subsidio será el 60 por ciento de la base reguladora desde el día 4 al 20 ambos inclusive y el 75 por ciento a partir del día 21 hasta la fecha del alta.
— El subsidio de incapacidad temporal por accidentes de trabajo y enfermedad profesional. se abonará desde el día siguiente al de la baja. El importe del subsidio será el 75 por ciento de la base reguladora.
— El pago del subsidio se efectuará directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo.

• Incapacidad permanente

Se concede en los mismos términos que en el Régimen General, con las siguientes particularidades:
— Desde el año 2012 hasta el año 2023, para el cálculo de la base reguladora de las pensiones derivadas de contingencias comunes, solo se tendrán en cuenta los períodos realmente cotizados, no se integrarán lagunas si hubo meses en los que no existió la obligación de cotizar.

• Jubilación

Se concede en los mismos términos que en el Régimen General, con las siguientes peculiaridades:
— Hasta el año 2023 para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de jubilación, solo se tendrán en cuenta los períodos realmente cotizados, no se integrarán lagunas si hubo meses en los que no existió la obligación de cotizar.

30.7.
Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios

(O. ESS./484/2013) • (R. D. 708/2015) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (R. D. Ley 8/2019) • (Ley 28/2011) • (Real Decreto-ley 8/2023) • Ley 31/2022 (LPGE 2023) • (O. PJC/51/2024)

• Campo de aplicación

Trabajadores por cuenta ajena que realicen labores agrarias, sean propiamente agrícolas, forestales o pecuarias o sean complementarias o auxiliares de las mismas en explotaciones agrarias, así como los empresarios a los que presten sus servicios en los términos que reglamentariamente se establezcan.

• Inclusión en el Sistema Especial

— La inclusión en este Sistema Especial se produce tanto en períodos de actividad por la realización de labores agrarias como durante los períodos de inactividad en dichas labores. Esta inclusión determinará la obligación de cotizar, tanto durante los períodos de actividad por la realización de labores agrarias, como durante los períodos de inactividad en dichas labores, con el consiguiente alta en el Sistema Especial incluido en Régimen General.

— Se entenderá que existen períodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de jornadas reales en él realizadas sea inferior al 76,67 por ciento de los días naturales en que el trabajador figure incluido en el Sistema Especial en dicho mes.

— No existirán períodos de inactividad dentro del mes natural cuando el trabajador realice en él, para un mismo empresario, un mínimo de 5 jornadas reales semanales en cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo que resulte de aplicación.

— Para quedar incluido durante los períodos de inactividad será requisito necesario que el trabajador haya realizado un mínimo de 30 jornadas reales en un período continuado de 365 días y que solicite expresamente la inclusión dentro de los tres meses naturales siguientes al de la realización de la última de dichas jornadas.

Se computarán todas las jornadas reales efectuadas por el trabajador en el período indicado, incluidas las prestadas en un mismo día para distintos empresarios. Se asimilarán a jornadas reales los días en que el trabajador se encuentre en situaciones de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, percepción de prestación por desempleo y los días en que se encuentre en alta en algún régimen de la Seguridad Social como consecuencia de programas de fomento de empleo agrario.

— Una vez reunidos los requisitos, la inclusión en este Sistema Especial y la cotización al mismo durante los períodos de inactividad, se efectuará a petición del trabajador y los efectos serán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se haya presentado la solicitud de inclusión.

• Exclusión del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios

La exclusión del Sistema Especial durante los períodos de inactividad, con la consiguiente baja en el Régimen General, podrá producirse por alguna de las siguientes causas:

a) A instancia del trabajador:
   1.º Por voluntad propia, o
   2.º Por encontrarse éste de alta en otro régimen o situación asimilada a la de alta compatible para las prestaciones de este Sistema Especial.
   En ambos casos, los efectos de la exclusión tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente al de la presentación de aquélla ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

b) De oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social, en los siguientes supuestos:
   1.º Cuando el trabajador no realice un mínimo de 30 jornadas de labores agrarias en un período continuado de trescientos sesenta y cinco días, computados desde el siguiente a aquel en que finalice el período anterior.
   Los efectos de la exclusión, en este supuesto, tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente al de la notificación de la resolución por la que se acuerde aquella.
   2.º Por falta de abono de las cuotas correspondientes a períodos de inactividad durante dos mensualidades consecutivas.

Los efectos de la exclusión, en este caso, tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente a la segunda mensualidad no ingresada, salvo que el trabajador se encuentre en esa fecha, en situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en cuyo caso tales efectos tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente a aquel en que finalice la percepción de la correspondiente prestación económica, de no haberse abonado antes las cuotas debidas.

- **Afiliación, altas y bajas**

  — Los empresarios deberán disponer de un Código de Cuenta Cotización específico para este Sistema Especial.
  — La afiliación y el alta de los trabajadores se solicita con carácter previo al inicio de la relación laboral.
  No obstante, si se contrata a trabajadores eventuales o fijos discontinuos el mismo día en que comience su prestación de servicios, las solicitudes podrán presentarse hasta las 12 horas de dicho día, cuando no haya sido posible formalizarse con anterioridad al inicio de dicha jornada. Si la jornada de trabajo finalizase antes de las 12 horas, las solicitudes de alta deberán presentarse antes de la finalización de esa jornada.
  — Las solicitudes de baja y variaciones de datos se presentarán en el plazo de los tres días naturales siguientes al del cese en el trabajo o a aquel en que la variación se haya producido.

30.7.1. Cotización

La cotización correspondiente a los trabajadores agrarios por cuenta ajena y a los empresarios a los que presten sus servicios se regirá por la normativa vigente en el Régimen General con algunas particularidades.

30.7.1.1. Distinción entre los períodos de actividad y de inactividad

- **Durante los períodos de actividad se aplicarán las siguientes reglas:**

  — La cotización podrá efectuarse, a opción del empresario, por bases diarias, en función de las jornadas reales realizadas, o por bases mensuales. De no ejercitarse expresamente dicha opción por el empresario, se entenderá que ha elegido la modalidad de bases mensuales de cotización.
  — La cotización por bases mensuales resultará obligatoria para los trabajadores con contrato indefinido, sin incluir entre ellos a los que presten servicios con carácter fijo discontinuo, respecto a los cuales tendrá carácter opcional.
  — Las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se calcularán igual que en el Régimen General.
  — Cuando la cotización se efectúe por bases diarias, se entenderá referida a cada jornada real realizada, sin que pueda ser inferior a la base mínima de cotización que se establezca legalmente.
  — A partir del 1 de enero de 2024, a las bases mensuales de los trabajadores que presten servicios durante todo el mes, tanto por contingencias comunes como profesionales, durante los períodos de actividad, le serán de aplicación las siguientes bases mínimas y bases máximas:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas – Euros/mes	Bases máximas – Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.847,40	4.720,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.532,10	4.720,50
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.332,90	4.720,50
4	Ayudantes no Titulados	1.323,00	4.720,50
5	Oficiales Administrativos	1.323,00	4.720,50
6	Subalternos	1.323,00	4.720,50
7	Auxiliares Administrativos	1.323,00	4.720,50
8	Oficiales de 1.ª y 2.ª	1.323,00	4.720,50
9	Oficiales de 3.ª y Especialistas	1.323,00	4.720,50
10	Peones	1.323,00	4.720,50
11	Trabajadores < de 18 años	1.323,00	4.720,50

Las empresas que opten por esta modalidad de cotización mensual deberán comunicarlo a la Tesorería General de la Seguridad Social al inicio de la actividad de los trabajadores.

Esta modalidad de cotización deberá mantenerse durante todo el período de prestación de servicios, cuya finalización deberá comunicarse a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Cuando los trabajadores inicien o finalicen su actividad sin coincidir con el principio o final de un mes natural, siempre que la actividad tenga una duración de, al menos 30 días naturales consecutivos, la cotización se realizará con carácter proporcional a los días trabajados en el mes.

— A partir de 1 de enero de 2024, las bases diarias de cotización por jornadas reales correspondientes a cada uno de los grupos de trabajadores que realicen labores agrarias por cuenta ajena y respecto de los cuales no se hubiera optado por la modalidad de cotización prevista en el apartado anterior, se determinarán con la aplicación de las siguientes bases máxima y mínima:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas – Euros/día	Bases máximas – Euros/día
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	80,32	205,24
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	66,61	205,24
3	Jefes Administrativos y de Taller	57,95	205,24
4	Ayudantes no Titulados	57,52	205,24
5	Oficiales Administrativos	57,52	205,24
6	Subalternos	57,52	205,24
7	Auxiliares Administrativos	57,52	205,24
8	Oficiales de 1.ª y 2.ª	57,52	205,24
9	Oficiales de 3.ª y Especialistas	57,52	205,24
10	Peones	57,52	205,24
11	Trabajadores < de 18 años	57,52	205,24

Cuando se realicen en el mes natural 22 o más jornadas reales, la base de cotización correspondiente a las mismas será la establecida en el apartado anterior.

Tipos de cotización durante los períodos de actividad:

— Contingencias comunes para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1: 28,30 por cien, siendo el 23,60 por cien a cargo del empresario y el 4,70 por cien a cargo del trabajador. Para los trabajadores encuadrados en los grupos de cotización 2 a 11: 25,42 por cien, siendo el 20,72 por cien a cargo de la empresa y el 4,70 por cien a cargo del trabajador.

— Por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, será de aplicación la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, a cargo exclusivo de la empresa.

— Para el Mecanismo de Equidad Intergeneracional:
Se aplica a los periodos de actividad el 0,7 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,58 por ciento será a cargo de la empresa y el 0,1 por ciento a cargo del trabajador. Se aplica a los períodos de inactividad el 0,6 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes a cargo del trabajador.

— Durante el año 2024 se aplicarán las siguientes reducciones en las aportaciones empresariales a la cotización durante los períodos de actividad con prestación de servicios:

  • En la cotización respecto a los trabajadores encuadrados en el grupo 1, se aplicará una reducción de 8,10 puntos porcentuales de la base de cotización, resultando un tipo efectivo de cotización por contingencias comunes del 15,50 por cien. En ningún caso, la cuota empresarial resultante será superior a 279,00 euros al mes o 12,68 euros por jornada real trabajada.

  • En la cotización respecto a los trabajadores encuadrados en los grupos 2 al 11, la reducción se ajustará a las siguientes reglas:

$$\%\ \text{reducción mes o jornada año 2024} = \%\ \text{reducción año 2021 a la base mes o jornada de 2024} + \frac{(8{,}10\% - \%\ \text{reducción año 2021 a la base mes o jornada 2024})}{10} \times 3$$

— No obstante, la cuota empresarial resultante no podrá ser inferior a 148,25 euros mensuales o 6,74 euros por jornada real trabajada.

• Durante los períodos de inactividad se aplicarán las siguientes reglas:

La cotización respecto a estos períodos de inactividad se determinará aplicando la siguiente fórmula:

En el año 2024, la base mensual de cotización aplicable para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en este sistema especial, durante los períodos de inactividad, será de 1.323 euros.

A los trabajadores que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas en el año 2023, se les aplicará, en el año 2024, a las cuotas resultantes durante los períodos de inactividad una reducción del 19,11 por ciento.

A estos efectos, se entenderá que existen periodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de días naturales en que el trabajador figure de alta en el sistema especial en dicho mes sea superior al número de jornadas reales en el mismo multiplicado por 1,3636.

El número de días de inactividad del mes es la diferencia entre los días en alta laboral en el mes y el número de jornadas reales en el mes multiplicadas por 1,3636.

La cotización por los días de inactividad en el mes es el resultado de multiplicar el número de días de inactividad en el mes por la base de cotización diaria correspondiente al Régimen General y por el tipo de cotización aplicable.

Cuando los trabajadores no figuren en alta en el Sistema Especial durante un mes natural completo, la cotización respecto a los períodos de inactividad se realizará con carácter proporcional a los días en alta en dicho mes.

— Durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de nacimiento y cuidado de menor causadas durante la situación de actividad, la cotización se efectuará en función de la modalidad de contratación de los trabajadores:
  - Respecto a los trabajadores agrarios con contrato indefinido, la cotización se regirá por las normas aplicables con carácter general en el Régimen General de la Seguridad Social. El tipo resultante a aplicar será:
    — Para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1, el tipo del 15,50 por cien, aplicable a la base de cotización por contingencias comunes.
    — Para los trabajadores encuadrados en los grupos de cotización 2 a 11, el tipo del 2,75 por cien, aplicable a la base de cotización por contingencias comunes.
  - Respecto a los trabajadores agrarios con contrato temporal y fijo discontinuo, resultará de aplicación lo establecido para los trabajadores con contrato indefinido en relación a los días contratados en los que no hayan podido prestar servicios por encontrarse en alguna de las situaciones antes indicadas.

    En cuanto a los días en los que no esté prevista la prestación de servicios, estos trabajadores estarán obligados a ingresar la cotización correspondiente a los períodos de inactividad, excepto en los supuestos de percepción de los subsidios por nacimiento y cuidado de menor, que tendrán la consideración de períodos de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones por jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

— Durante la percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo, si corresponde cotizar en este Sistema Especial, la base de cotización será la base reguladora de la prestación por desempleo. El tipo de cotización será el 11 por cien.

— Por desempleo incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios:
  - Trabajadores por cuenta ajena de carácter fijo: el 7,05 por 100, del que el 5,50 por 100 será a cargo de la empresa y el 1,55 por 100 a cargo del trabajador.
  - Trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual: el 8,30 por 100 del que el 6,70 por 100 será a cargo de la empresa y el 1,60 por 100 a cargo del trabajador.
  - Contratación de duración determinada en las modalidades de contratos formativos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores que tengan reconocido un grado de discapacidad no inferior al 33 por ciento: el 7,05 por 100, del que el 5,50 por 100 será a cargo de la empresa y el 1,55 por 100 a cargo del trabajador.
  - Durante el año 2024 se aplicará para todos los trabajadores en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural así como nacimiento y cuidado de menor causadas durante la situación de actividad, cualquiera que sea el grupo en el que puedan encuadrarse, una reducción en la cuota a la cotización por desempleo equivalente a 2,75 puntos porcentuales de la base de cotización.
  - Fondo de Garantía Salarial: 0,10 por ciento, a cargo exclusivo del empresario.
  - Formación profesional: 0,18 por ciento, siendo el 0,15 por ciento a cargo del empresario y el 0,03 por ciento a cargo del trabajador.
  - En este Sistema especial no será de aplicación la cotización adicional prevista en el artículo 151 LGSS para contratos de duración determinada inferiores a 30 días.

30.7.1.2. Sujetos obligados a ingresar las cotizaciones

— Durante los períodos de actividad, el empresario será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar, debiendo ingresar en su totalidad tanto las aportaciones propias como las de sus trabajadores, así como comunicar las jornadas reales realizadas por aquellos.
El empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos, si no lo hiciera en ese momento no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo.
— Durante los períodos de inactividad, será el propio trabajador el responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar y del ingreso de las cuotas correspondientes.
— Durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y nacimiento y cuidado de menor causadas durante los períodos de actividad, el empresario deberá ingresar únicamente las aportaciones a su cargo. Las aportaciones a cargo del trabajador serán ingresadas por la entidad que efectúe el pago directo de las prestaciones, durante los días contratados en los que no hayan podido prestar sus servicios los trabajadores por encontrarse en alguna de las situaciones previstas de suspensión del contrato de trabajo.

30.7.2. Prestaciones

Los trabajadores incluidos en este Sistema Especial tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social (ver capítulo 29), con las siguientes peculiaridades:

— Para causar las correspondientes prestaciones económicas será requisito necesario que los trabajadores estén al corriente en el pago de las cotizaciones que correspondan a los períodos de inactividad, de cuyo ingreso son responsables.
— Durante los períodos de inactividad, la acción protectora comprenderá las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor, corresponsabilidad en el cuidado del lactante, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, derivadas de contingencias comunes, así como jubilación.
— Para acceder a la jubilación anticipada y a efectos de acreditar el período mínimo de cotización exigido será necesario que, en los últimos diez años cotizados, al menos seis correspondan a períodos de actividad efectiva en el extinguido Régimen Especial Agrario y/o en el Sistema Especial. Para ello, se computarán los períodos de percepciones de prestaciones por desempleo de nivel contributivo en este Sistema Especial y en el anterior Régimen Especial Agrario.
— Durante la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y en los términos reglamentariamente establecidos, la cuantía de la base reguladora del subsidio no podrá ser superior al promedio mensual de la base de cotización correspondiente a los días efectivamente trabajados durante los últimos 12 meses anteriores a la baja médica.
— La prestación económica por incapacidad temporal causada por los trabajadores será abonada directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado de la misma, a excepción de los supuestos en que se estuviera percibiendo una prestación contributiva por desempleo y se pase a la situación de incapacidad temporal.
— Si en el período tomado en cuenta para efectuar el cálculo de la base reguladora de las pensiones de jubilación o de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes apareciesen meses durante los cuales no hubiera habido obligación de cotizar, no habrá integración de lagunas.
— Las cotizaciones efectuadas al extinguido Régimen Especial Agrario por los trabajadores por cuenta ajena integrados en el Régimen General de la Seguridad Social, se entenderán efectuadas a este último, teniendo plena validez para el acceso a las prestaciones.

31. Regímenes Especiales de la Seguridad Social

31.1. Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

(D. 2530/1970) • (O. M. 24-IX-1970) • (D. 3088/1972) • (R. D. 43/1984) • (R. D. 1799/1985)• (R. D. 2621/1986) • (R. D. 2110/1994 art. 3) • (R. D. 2064/1995) • (R. D. 84/1996) • (Resol. 23-II-1996) • (Ley 35/2002) • (R. D. 1132/2002) • (R. D. 463/2003) • (R. D. 1273/2003) • (R. D. 1505/2003) • (Resol. 4-II-2004) • (R. D. 753/2005) • (L. O. 3/2007) • (Ley 20/2007) • (R. D.1382/2008) • (R. D. 295/2009)• (O. TIN/1362/2011) • (R. D. 1148/2011) • (Ley 27/2011) • (R. D. 1541/2011) • D. L. 5/2013) • (O. ESS/484/2013) • (R. D. L. 16/2013) • (Ley 11/2013) • (Ley 31/2015) • (Resol. 15-IX-2015) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (Ley 6/2017) • (R. D. 1058/2022) • (R. D. Ley 13/2022) • (R. D Ley 1/2023) • (Ley 31/2022) • (R. D. Ley 2/2023) • (R. D. Ley 8/2023) • (O. PJC/51/2024)

• Campo de aplicación

— Personas físicas mayores de 18 años, españolas o extranjeras que residan legalmente en territorio español, 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.
Se presumirá, salvo prueba en contrario, que concurre la condición de trabajador por cuenta propia, a efectos de este Régimen Especial, en quien ostente la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo.

— El cónyuge y los parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado inclusive del trabajador por cuenta propia ocupados en su centro o centros de trabajo, cuando convivan con aquel y no tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena.
Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, los trabajadores autónomos podrán contratar como trabajadores por cuenta ajena, aunque convivan con ellos, a sus hijos menores de 30 años y a los mayores de 30 años con especiales dificultades para su inserción laboral por razón de discapacidad. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.

— Los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

— Escritores de libros.

— Profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, cuyo ejercicio requiera su incorporación a un Colegio Profesional cuyo colectivo haya sido integrado en este Régimen Especial.

— Profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, que requiera la incorporación a un Colegio Profesional cuyo colectivo no hubiera sido integrado en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Si el inicio de la actividad por el profesional colegiado se hubiera producido entre el 10 de noviembre de 1995 y el 31 de diciembre de 1998, el alta en el citado Régimen Especial, de no haber sido exigible con anterioridad a esta última fecha, debió solicitarse durante el primer trimestre de 1999 y surtió efectos desde el día

primero del mes en que se hubiere formulado la correspondiente solicitud. De no haberse formulado ésta en el mencionado plazo, los efectos de las altas retrasadas serían los reglamentariamente establecidos, fijándose como fecha de inicio de la actividad el 1 de enero de 1999. No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, quedan exentos de la obligación de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos los colegiados que opten o hubieren optado por incorporarse a la Mutualidad de Previsión Social que pudiera tener establecida el correspondiente Colegio Profesional, siempre que la citada Mutualidad sea alguna de las constituidas con anterioridad al 10 de noviembre de 1995. Si el interesado, teniendo derecho, no optara por incorporarse a la Mutualidad correspondiente, no podrá ejercitar dicha opción con posterioridad.

— Los socios de sociedades regulares colectivas y los socios colectivos de sociedades comanditarias que reúnan los requisitos legales.
— Los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando éstas opten por este régimen en sus estatutos. En este caso, la edad mínima de inclusión en el régimen especial es de 16 años.
— Comuneros o socios de comunidades de bienes y sociedades civiles irregulares.
— Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleve el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para sociedad de capital, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla. Se entenderá, en todo caso, que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social. A efectos de aplicar lo dispuesto anteriormente, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el trabajador posee un control efectivo de la sociedad cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
    • Que al menos la mitad del capital de la sociedad para la que preste sus servicios esté distribuido entre socios con los que conviva y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado.
    • Que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte del mismo.
    • Que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de gerencia y dirección de la sociedad. En los supuestos en que no concurran las circunstancias anteriores, la Administración podrá demostrar, por cualquier medio de prueba, que el trabajador dispone del control efectivo de la sociedad.
— Socios trabajadores de las sociedades laborales, cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50 por 100, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.
— Miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica.
— Miembros del Cuerpo Único de Notarios.
— Trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios (ver apartado 31.1.3).
— Miembros del Cuerpo de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles, así como los del Cuerpo de Aspirantes, que ingresen en tales cuerpos a partir del 1 de enero de 2015.
— Personas incluidas en el ámbito de aplicación del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud que presten servicios en los mismos a tiempo completo, por las actividades complementarias privadas que realicen y que determinen su inclusión en la Seguridad Social.
— Socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante, que perciban ingresos directamente de los compradores.

— Quienes ejerzan por cuenta propia cualquiera de las actividades artísticas a que se refiere el artículo 249 *quater*.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
— Cualesquiera otras personas que, por razón de su actividad, sean objeto de inclusión en este Régimen Especial mediante norma reglamentaria.

• Afiliación, altas y bajas

— **Solicitud de alta inicial o sucesivas**
  - Debe realizarla el trabajador, a través de IMPORTASS, el nuevo Portal de la Tesorería General de la Seguridad Social o, en su caso, a través del sistema RED con carácter previo al inicio de la actividad (como máximo se podrá tramitar con 60 días de antelación). Las altas solicitadas fuera de plazo conllevarán sanciones administrativas y en su caso recargos en las cuotas correspondientes.
  - En la solicitud de alta de los trabajadores por cuenta propia, además de los datos indicados en el párrafo primero del párrafo a) del artículo 30.2 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, relativos a los trabajadores por cuenta ajena, figurarán los referidos a la actividad económica u ocupación que determina su inclusión en el régimen de la Seguridad Social en el que se solicita el alta y a la sede de la actividad, si fuera distinta al domicilio del trabajador, así como, en su caso, los siguientes datos:
    1.º Razón social y número de identificación fiscal de las sociedades o comunidades de bienes de las que formen parte los trabajadores por cuenta propia incluidos en el régimen especial que corresponda al amparo de lo establecido en el artículo 14.1.b) y en los párrafos b), c), d), e) y l) del artículo 305.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
    2.º Desempeño del cargo de consejero o administrador o prestación de otros servicios para la sociedad, a que se refiere el artículo 305.2.b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
    3.º Porcentaje de participación en el capital social, a que se refieren los párrafos b) y e) del artículo 305.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
    4.º Nombre y apellidos y número del documento nacional de identidad o equivalente de los familiares con los que conviva el trabajador autónomo, a que se refieren los párrafos b). 1.º y e) del artículo 305.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
    5.º Número de identificación fiscal del cliente del que dependan económicamente los trabajadores autónomos incluidos en este régimen especial al amparo de lo establecido en el artículo 305.2.f) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
    6.º Colegio profesional en el que deban figurar incorporados los trabajadores autónomos incluidos en este régimen especial al amparo de lo establecido en el artículo 305.2.g) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
    7.º Número de identificación fiscal de la empresa o empresas para las que se presten las actividades complementarias privadas a que se refiere el artículo 305.2.j) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
    8.º Nombre y apellidos y número del documento nacional de identidad o equivalente del trabajador autónomo en cuya actividad económica o profesional trabajen los familiares a que se refiere el artículo 305.2.k) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
    9.º Declaración de los rendimientos económicos netos que el trabajador autónomo prevea obtener durante el año natural en el que se produzca el alta por su actividad económica o profesional, de forma directa y/o por su participación en la sociedad o comunidad de bienes que determine

su inclusión en el régimen especial que corresponda, salvo en el caso de los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y de los trabajadores por cuenta propia incluidos en los grupos segundo y tercero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

A tal efecto, la determinación de tales rendimientos se efectuará conforme a lo establecido en el artículo 308 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en sus normas de desarrollo reglamentario.

10.º Cualquier otro dato que suponga una peculiaridad en materia de cotización y acción protectora respecto al trabajador por cuenta propia.

- El alta será única, aunque se realicen varias actividades incluidas en este Régimen Especial.
- La inclusión obligatoria en este Régimen no excluye la posibilidad de que el interesado pueda estar incluido en otros regímenes de la Seguridad Social de forma simultánea.
- Cuando el interesado no hubiera solicitado el alta, ésta podrá ser llevada a cabo de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social, bien por propia iniciativa, bien como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- La cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal es obligatoria a partir de 1 de enero de 2008, siempre que no tengan derecho a dicha prestación en razón de la actividad realizada en otro Régimen de la Seguridad Social, y deberá formalizarse con una Mutua colaboradora con la Seguridad Social.
- A partir del 1 de enero de 2019, la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales tiene carácter obligatorio y se llevará a cabo con la misma Mutua colaboradora con la Seguridad Social con la que se haya formalizado la cobertura de la incapacidad temporal.
- A partir del 1 de enero de 2019 se establece la obligatoriedad de la cobertura del cese de actividad y medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora para los trabajadores por cuenta propia o autónoma.
- No obstante, la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, por cese de actividad y por formación profesional no resultará obligatoria en el caso de socios de cooperativas incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al sistema público, que cuente con la autorización de la Seguridad Social para colaborar en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal y otorgue la protección por las citadas contingencias, con un alcance al menos equivalente al regulado por el citado régimen especial.

  Dicha excepción incluye también a los miembros de institutos de vida consagrada de la iglesia católica integrados en este régimen, en los términos señalados en la disposición adicional vigésima octava de la Ley General de la Seguridad Social y el artículo 47.4 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

— **Efectos del alta**.
  - Las altas iniciales o sucesivas tendrán efecto:
    — Hasta tres altas dentro de cada año natural tendrán efectos desde el día en que concurran en la persona de que se trate los requisitos y condiciones determinantes de su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos, respectivamente, por los artículos 27.2 y 32.3.1.º del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996.

— El resto de las altas que, en su caso, se produzcan dentro de cada año natural tendrán efectos desde el día primero del mes natural en que se reúnan los requisitos para la inclusión en este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos por el artículo 32.3. 1.º de este reglamento.
— Las altas solicitadas fuera del plazo reglamentario tendrán, asimismo, efectos desde el día primero del mes natural en que se reúnan los requisitos para la inclusión en este régimen especial.

- Cuando, reuniendo todos los requisitos para estar incluidos en este Régimen, no se hubiera solicitado el alta en los términos reglamentariamente previstos, las cotizaciones exigibles correspondientes a períodos anteriores de alta tendrán efecto para las prestaciones, siempre que el alta se haya formalizado a partir del 1 de enero de 1994. Dichas cotizaciones han de haberse ingresado con los recargos, intereses y sanciones que procedan (artículo 319 texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

— **Solicitud de la baja y efectos**

- El plazo para comunicación de las bajas es de tres días naturales a partir de aquel en que dejen de concurrir las condiciones requeridas.
- Las bajas de los trabajadores en este régimen especial producirán los siguientes efectos en orden a la cotización y a la acción protectora:
  — Hasta tres bajas dentro de cada año natural tendrán efectos desde el día en que el trabajador autónomo hubiese cesado en la actividad determinante de su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos por el artículo 32 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.
  — El resto de las bajas que, en su caso, se produzcan dentro de cada año natural surtirán efectos al vencimiento del último día del mes natural en que el trabajador autónomo hubiese cesado en la actividad determinante de su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos por el artículo 32 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.
  — Cuando, pese a haber dejado de reunir los requisitos y condiciones determinantes de la inclusión en este régimen especial, el trabajador no solicitara la baja o la solicitase en forma y plazo distintos a los establecidos al efecto, o bien la baja se practicase de oficio, el alta así mantenida surtirá efectos en cuanto a la obligación de cotizar en los términos que se determinan en el artículo 35.2 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social y no será considerado en situación de alta en cuanto al derecho a las prestaciones.

— **Comunicación de varias actividades**

- Cuando los trabajadores autónomos realicen simultáneamente dos o más actividades que den lugar a la inclusión en este régimen especial, su alta en él será única, debiendo comunicar todas sus actividades y los datos correspondientes en la solicitud de alta o, de producirse la pluriactividad después de ella, mediante la correspondiente variación de datos.

31.1.1 Cotización

• Sujeto obligado

La obligación recae sobre el propio trabajador.

• ¿Quién debe cotizar?

— El trabajador autónomo y las demás personas incluidas obligatoriamente en este régimen por sí mismas.
— Los trabajadores por cuenta propia o autónomos quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social, salvo por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, una vez hayan alcanzado la edad de acceso a la pensión de jubilación que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a) y disposición transitoria séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
— Responsabilidad subsidiaria:
  • El trabajador autónomo por su cónyuge, hijos y parientes.
  • Las compañías colectivas o comanditarias por sus socios.
— Responsabilidad solidaria:
  • Las Cooperativas de Trabajo Asociado respecto de sus socios.

• Nacimiento, duración y extinción de la obligación de cotizar

— La obligación de cotizar nacerá desde que deba surtir efectos su alta en este Régimen. Aunque no se hubiera cumplido la obligación de solicitar el alta, las cotizaciones correspondientes a períodos anteriores a la formalización del alta serán exigibles y producirán efectos en orden a las prestaciones una vez hayan sido ingresadas, con los recargos que legalmente correspondan, salvo que por aplicación de la prescripción no fueran exigibles dichas cuotas, ni por ello válidas a efecto de las prestaciones. Las referidas cotizaciones darán también lugar al devengo de intereses desde la fecha en que debieron ser ingresadas y conforme al tipo de interés legal del dinero vigente en el momento del pago.
— La obligación de cotizar se mantendrá mientras el trabajador comprendido en el campo de aplicación de este Régimen Especial desarrolle la actividad y concurran las demás situaciones determinantes de su inclusión en el mismo, aunque hubiese presentado la solicitud de baja.
— La obligación de cotizar se extinguirá:
  • Desde el día en que las condiciones de inclusión en su campo de aplicación dejen de concurrir en el sujeto de la obligación de cotizar, en el caso de las bajas a que se refiere el artículo 46.4.a) del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, siempre que la baja se comunique en el tiempo y la forma establecidos.
  • En este supuesto, si la liquidación se hubiera realizado e ingresado hasta el último día del respectivo mes natural, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a efectuar la devolución que en cada caso corresponda, sin aplicación de recargo o interés alguno. La referida devolución se efectuará mediante transferencia bancaria, en el plazo de los dos meses siguientes a aquel en que se hubiera efectuado el ingreso, salvo en aquellos casos en que el trabajador fuese deudor de la Seguridad Social o tuviese concedido un aplazamiento o moratoria, en cuyo caso el importe a reintegrar se aplicará a la deuda pendiente de ingreso o de amortización, salvo para el caso de deuda exigible garantizada mediante aval genérico.
  • Al vencimiento del último día del mes natural en que las condiciones de inclusión en su campo de aplicación dejen de concurrir en el sujeto de la obligación de cotizar, en el caso de las bajas a que se refiere el artículo 46.4.b) del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, siempre que la baja se comunique en el tiempo y la forma establecidos.
— En los casos en que no se comunique la baja no se extinguirá la obligación de cotizar sino hasta el último día del mes natural en que la Tesorería Ge-

neral de la Seguridad Social conozca el cese del trabajador en su actividad.

— Cuando la Tesorería General de la Seguridad Social practique la baja de oficio, por conocer el cese en la actividad como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por los datos obrantes en la misma o en una Entidad Gestora o por cualquier otro procedimiento, la obligación de cotizar se extinguirá el último día del mes natural en que se haya llevado a cabo dicha actuación inspectora o hayan sido recibidos los datos o documentos que acrediten el cese en la actividad.
— No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los interesados podrán demostrar, por cualquier medio de prueba admitido en Derecho, que el cese en la actividad tuvo lugar en otra fecha a efectos de la extinción de la obligación de cotizar, sin perjuicio, en su caso, de los efectos que deban producirse en orden a la devolución de las cuotas que resulten indebidamente ingresadas como respecto del reintegro de las prestaciones que resulten indebidamente percibidas, salvo que por aplicación de las prescripciones no fuera exigible ni la devolución ni el reintegro.
— La mera solicitud de baja y el reconocimiento de la misma no extinguirá la obligación de cotizar ni producirá los demás efectos de aquélla si continuase el desarrollo de la actividad correspondiente o cuando, no continuando la actividad, el trabajador incidiese en una situación asimilada a la del alta en que se halle expresamente establecida por las normas que regulen la subsistencia de la obligación de cotizar.
— El período de liquidación de la obligación de cotizar a este Régimen Especial estará siempre referido a meses completos, aunque en el caso de las tres primeras altas y de las tres primeras bajas solicitadas dentro de plazo en cada año natural comprenderá los días de prestación efectiva de la actividad por cuenta propia en el mes en que aquellas se hayan producido, exigiéndose la fracción de la cuota mensual correspondiente a dichos días; a tal efecto, la cuota fija mensual se dividirá por 30 en todo caso.

• ¿Cuándo se debe cotizar?

— En período voluntario se abonará mensualmente y su importe se ingresará dentro del mismo mes al que corresponda su devengo.

• ¿Cómo se debe cotizar?

— El ingreso de las cuotas se llevará a cabo mediante domiciliación en cuenta abierta en una entidad financiera autorizada para actuar como oficina recaudadora de la Seguridad Social.

• Bases de cotización

Desde el 1 de enero de 2023, ha quedado implementado el nuevo modelo de cotización para las personas trabajadoras autónomas, a través del cual la base de cotización, en función de la cual se determinan las cuotas de la Seguridad Social, debe estar comprendida entre una base mínima y una base máxima que establece anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado –LPGE– para cada uno de los tramos de rendimientos netos obtenidos en cada año natural por cada trabajador autónomo que, asimismo, establece dicha LPGE.

Para el año 2024, la tabla general y la tabla reducida, y las bases máximas y mínimas aplicables a los diferentes tramos de rendimientos netos, serán las siguientes:

	Grupo de cotización	Tramos rendimientos netos 2024 – Euros/mes	Bases mínimas – Euros/mes	Base máxima – Euros/mes
Tabla reducida	Tramo 1	≤ 670	735,29	816,98
	Tramo 2	> 670 y ≤ 900	816,99	900
	Tramo 3	> 900 y < 1.166,70	872,55	1.166,70
Tabla general	Tramo 1	≥ 1.166,70 y ≤ 1.300	950,98	1.300
	Tramo 2	> 1.300 y ≤ 1.500	960,78	1.500
	Tramo 3	> 1.500 y ≤ 1.700	960,78	1.700
	Tramo 4	> 1.700 y ≤ 1.850	1.045,75	1.850
	Tramo 5	> 1.850 y ≤ 2.030	1.062,09	2.030
	Tramo 6	> 2.030 y ≤ 2.330	1.078,43	2.330
	Tramo 7	> 2.330 y ≤ 2.760	1.111,11	2.760
	Tramo 8	> 2.760 y ≤ 3.190	1.176,47	3.190
	Tramo 9	> 3.190 y ≤ 3.620	1.241,83	3.620
	Tramo 10	> 3.620 y ≤ 4.050	1.307,19	4.050
	Tramo 11	> 4.050 y ≤ 6.000	1.454,25	4.720,50
	Tramo 12	> 6.000	1.732,03	4.720,50

De este nuevo sistema de cotización quedan excluidos los trabajadores incluidos en los grupos segundo y tercero del Régimen Especial del Mar, así como los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica.

• Cotización provisional:

Para la cotización a realizar durante cada año natural, y hasta el momento en el que las Administraciones tributarias determinen el importe de los rendimientos netos obtenidos por cada trabajador autónomo, la cotización mensual a la Seguridad Social se debe realizar provisionalmente en función de la previsión que cada trabajador autónomo realice del promedio mensual de los rendimientos netos a obtener durante ese año natural, por la totalidad de sus actividades económicas o profesionales. A tal efecto los trabajadores autónomos deberán solicitar de la TGSS el cambio de su base de cotización mensual para que el cómputo anual de dichas bases de cotización se encuentre comprendida entre la mínima y la máxima establecida en la LPGE para su tramo de rendimientos netos. Esta solicitud de cambio de base de cotización se podrá realizar en 6 veces cada año, con los siguientes efectos:

- 1 de marzo: solicitud formulada entre el 1 de enero y el último día natural del mes de febrero
- 1 de mayo: solicitud formulada entre el 1 de marzo y el 30 de abril
- 1 de julio: solicitud formulada entre el 1 de mayo y el 30 de junio
- 1 de septiembre: solicitud formulada entre el 1 de julio y el 31 de agosto
- 1 de noviembre: solicitud formulada entre el 1 de septiembre y el 31 de octubre
- 1 de enero: solicitud formulada entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre

• Bases de cotización mínimas:

Para 2024 se establecen bases de cotización mínimas específicas para determinados colectivos de trabajadores autónomos, por la que se deberá cotizar, aunque sus rendimientos netos fuesen inferiores. Se trata de:

— Los familiares de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas incluidas en este régimen especial al amparo de lo establecido en el artículo 305.2.k).
— Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas incluidas en este régimen especial al amparo de lo establecido en las letras b) y e) del artículo 305.2 Ley General de la Seguridad Social.
Estos trabajadores no podrán elegir una base de cotización mensual inferior a aquella que determine la correspondiente LPGE como base de cotización mínima para contingencias comunes para los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social del grupo de cotización 7, si bien durante el año 2023 esta base de cotización mínima queda fijada en 1.000.

• Bases de cotización fijas

El RDL 13/2022 y la LPGE para 2023 establecen bases de cotización fijas para determinadas situaciones, por las que se deberá cotizar, en el período de que se trate, aunque los rendimientos netos fuesen inferiores o superiores. Se trata de:

- Período comprendido entre la fecha del alta y el último día del mes natural inmediatamente anterior a la fecha de efectos del alta, en el caso de altas de oficio, salvo que en el caso de las altas de oficio por la ITSS se determine otra base de cotización distinta, y
- Período comprendido entre el inicio de la actividad por cuenta propia y el mes en el que se solicite el alta, de formularse esta solicitud a partir del mes siguiente al del inicio de la actividad,

En estos períodos la base de cotización mensual aplicable será la base mínima del tramo 1 de la tabla general establecida en la correspondiente LPGE –950,98 €, conforme a lo establecido en el número Seis del art. 122 de la Ley 31/2022, de PGE para 2023–.

Por otra parte, durante los períodos anuales en los que no hubiesen presentado la declaración del IRPF ante la correspondiente Administración tributaria o que, habiéndola presentado, no hayan declarado ingresos a efectos de la determinación de los rendimientos netos cuando resulte de aplicación el régimen de estimación directa, también se establece como base de cotización fija la base mínima de cotización para contingencias comunes para los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social del grupo de cotización 7.

• Trabajadores de alta a 31 de diciembre de 2022

Los trabajadores autónomos que a 31 de diciembre de 2022 vinieren cotizando por una base de cotización superior a la que les correspondería por razón de sus rendimientos podrán mantener durante el año 2023 dicha base de cotización, o una inferior a esta, aunque sus rendimientos determinen la aplicación de una base de cotización inferior a cualquiera de ellas.

• Trabajadores dedicados a la venta ambulante

Los trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante (CNAE 4781 Comercio al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en puestos de venta y mercadillos; 4782 Comercio al por menor de productos textiles, prendas de vestir y calzado en puestos de venta y mercadillos y 4789 Comercio al por menor de otros productos en puestos de venta y mercadillos) podrán elegir cotizar por una base equivalente a un 77 por ciento de la base mínima del tramo 1 de la tabla reducida (629,07 euros). La posibilidad de cotizar por esta base reducida será de aplicación también a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado dedicadas a la venta ambulante que perciben sus ingresos directamente de los compradores.

• Trabajadores autónomos artistas con bajos rendimientos

— Aquellos trabajadores que ejerzan por cuenta propia cualquiera de las actividades artísticas a que se refiere el artículo 249 quarter 1, cuyos ingresos sean iguales o inferiores a 3.000 euros, pueden elegir cotizar por una base de cotización reducida, que para el año 2023 está fijada en 526,14 euros.

• Regularización anual:

La cotización provisional efectuada mensualmente en función de la previsión de los rendimientos netos a obtener realizada por los trabajadores autónomos, será objeto de contrastación con los datos de dichos rendimientos netos proporcionados por las Administraciones tributarias, una vez deducido de dicho importe un porcentaje del 7%, Dicho porcentaje será del 3% en el caso de los trabajadores autónomos a los que se refieren las letras b) y e) del artículo 305.2 LGSS, bastando para aplicar dicho porcentaje haber figurado 90 días en alta en cualquiera de los supuestos contemplados en las referidas letras, durante el período a regularizar de tal forma que:

— Si el promedio mensual de las bases de cotización por las que se ha cotizado provisionalmente está comprendido entre la base mínima y máxima establecida para el tramo de rendimientos netos en el que se encuentran los rendimientos netos efectivamente obtenidos, las bases de cotización provisionales pasan a tener el carácter de definitivas y no se procede a realizar ninguna regularización de cuotas.

— Si el promedio mensual de las bases de cotización por las que se ha cotizado provisionalmente es inferior a la base mínima establecida para el tramo de rendimientos netos en el que se encuentran los rendimientos netos efectivamente obtenidos, dicha base de cotización mínima pasa a tener la condición de base definitiva y se debe proceder a ingresar las diferencias que correspondan entre las bases de cotización provisionales y la definitiva.

— Si el promedio mensual de las bases de cotización por las que se ha cotizado provisionalmente es superior a la base máxima establecida para el tramo de rendimientos netos en el que se encuentran los rendimientos netos efectivamente obtenidos, dicha base de cotización máxima pasa a tener la condición de base definitiva y se procederá a devolver las diferencias que correspondan entre las bases de cotización provisionales y la definitiva. No obstante, los trabajadores que se encuentren de alta en diciembre de 2022 mantienen el derecho a cotizar por dicha base de cotización, aunque sus rendimientos netos determinen una base máxima inferior a la de diciembre de 2022.

Por otro lado, no serán objeto de regularización:

— el periodo comprendido entre la fecha de inicio de actividad y el último día del mes inmediatamente anterior a aquel en que se solicite el alta, de formularse la solicitud a partir del mes siguiente al inicio de la actividad,

— los días comprendidos entre el inicio de la actividad y el último día del mes natural anterior a la fecha de efectos del alta, cuando esta sea a consecuencia de la actuación de la Tesorería General de la Seguridad Social o a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social;

— los días de los meses utilizados para el cálculo de la base reguladora de una prestación económica de la Seguridad Social;

— los días comprendidos entre el primer día posterior a los días de los meses utilizados para el cálculo de la base reguladora de la prestación económica de la Seguridad Social y el mes en que se produzca el hecho causante.

— los días en que se haya percibido estas prestaciones económicas o los días en que se haya disfrutado del beneficio en la cotización conocido como «tarifa plana».

• Cotización en los supuestos de incapacidad temporal con derecho a prestación económica

En la situación de incapacidad temporal con derecho a prestación económica, transcurridos 60 días en dicha situación desde la baja médica, corresponderá hacer efectivo el pago de las cuotas, por todas las contingencias, a la mutua colaboradora con la Seguridad Social, a la entidad gestora o, en su caso, al servicio público de empleo estatal, con cargo a las cuotas por cese de actividad.

• Tipos de cotización

A partir de 1 de enero de 2024, los tipos de cotización a este Régimen Especial serán los siguientes:

— Tipo de cotización por contingencias comunes el 28,30 por ciento. Cuando se tenga cubierta la Incapacidad Temporal en otro Régimen de la Seguridad Social se aplicará una reducción en la cuota que correspondería ingresar del 0,055 por ciento.

— Para las Contingencias Profesionales, el tipo es del 1,30 por ciento, del que el 0,66 por ciento corresponde a Incapacidad Temporal y el 0,64 por ciento que corresponde a Incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

— El tipo de cotización por cese de actividad en el RETA es del 0.90 por ciento.

— El tipo de cotización por Formación Profesional es el 0,10 por ciento.

— El tipo de cotización por el mecanismo de equidad intergeneracional es el 0,7 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes.

La cotización adicional finalista que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social no podrá ser objeto de bonificación, reducción, exención o deducción alguna. De igual forma no podrá ser objeto de disminución por la aplicación de coeficientes u otra fórmula que disminuya la cotización ni por cualquier otras variables que puedan resultar de aplicación respecto de las aportaciones empresariales o de los trabajadores, en función de las condiciones de cotización aplicables a los mismos por su inclusión en cualesquiera de los regímenes y sistemas especiales de la Seguridad Social, o en función de las situaciones de alta o asimilada al alta que determine la obligación de ingreso de cuotas, así como del sujeto responsable del ingreso de las mismas.

En el caso de los trabajadores incluidos en los grupos segundo y tercero del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar a los que se refiere anteriormente, la cotización adicional finalista que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social se calculará sobre el importe resultante de aplicar a las bases de cotización por contingencias comunes los coeficientes correctores correspondientes.

31.1.2. Prestaciones

• Características generales

Tienen la misma cobertura que el Régimen General, con algunas peculiaridades:

— La acción protectora del Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en los términos y conforme a las condiciones legalmente previstas, comprenderá, en todo caso:

- La asistencia sanitaria en los casos de nacimiento y cuidado de menor, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo.
- Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante la

lactancia, cuidado de menores afectados por cáncer u otras enfermedades graves, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y prestaciones familiares.

- Cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A los efectos de esta cobertura, se entenderá por accidente de trabajo del trabajador autónomo económicamente dependiente toda lesión corporal que sufra con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional, considerándose también accidente de trabajo el que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de la prestación de la actividad, o por causa o consecuencia de la misma. Salvo prueba en contrario, se presumirá que el accidente no tiene relación con el trabajo cuando haya ocurrido fuera del desarrollo de la actividad profesional de que se trate. Para el resto de trabajadores autónomos y a efectos de la misma cobertura, se entenderá por accidente de trabajo del trabajador autónomo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial. Se entenderá, a idénticos efectos, por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia, que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades que se especifican en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas, anexa al Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. También se entenderá como accidente de trabajo el sufrido al ir o al volver del lugar de la prestación de la actividad económica o profesional. A estos efectos se entenderá como lugar de la prestación el establecimiento en donde el trabajador autónomo ejerza habitualmente su actividad siempre que no coincida con su domicilio y se corresponda con el local, nave u oficina declarado como afecto a la actividad económica a efectos fiscales.»

• Incapacidad temporal

La cobertura de la contingencia por incapacidad temporal tiene carácter obligatorio desde el 1 de enero de 2008, excepto para aquellos trabajadores que tengan cubierta dicha contingencia en razón de la actividad realizada en otro régimen de la Seguridad Social y para los trabajadores del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios. Tampoco será obligatoria la cobertura de la contingencia por incapacidad temporal, en el caso de socios de cooperativas que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al sistema público, y a los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica.

La prestación se comienza a devengar a partir del cuarto día de la baja, en una cuantía igual al 60 por 100 de la base reguladora hasta el vigésimo, y del 75 por 100 a partir del vigésimo primero, salvo en los supuestos en que la incapacidad temporal se hubiese producido por un accidente de trabajo o enfermedad profesional en cuyo caso la prestación nacerá a partir del día siguiente de la baja en cuantía de un 75 por 100 de la base reguladora. Se percibe directamente a través de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social.

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos (con excepción de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y de los trabajadores incluidos en el Sistema Especial de trabajadores por cuenta propia agrarios) que se encuentren en situación de incapacidad temporal deberán presentar en el plazo de quince días desde el inicio de tal situación, ante la entidad colaboradora competente, junto con el parte médico de baja, declaración sobre la persona que gestiona directamente el establecimiento mercantil, industrial o de otra naturaleza o, en su caso, de cese temporal o definitivo de la actividad.

La declaración indicada será preceptiva para el reconocimiento del derecho a la prestación económica.

Mientras se mantenga la situación de incapacidad temporal, los trabajadores deberán presentar semestralmente la declaración indicada anteriormente, si fueran requeridos a ello.

En los procesos de incapacidad temporal correspondientes a trabajadores por cuenta propia, corresponderá a los interesados remitir a la Mutua colaboradora la copia de los partes médicos de baja, de confirmación de la baja o de alta, utilizando para ello la copia destinada a la empresa.

La remisión de los indicados partes se efectuará, como máximo, en el plazo de cinco días desde que fue expedido el parte.

• Riesgo durante el embarazo

Igual que en el Régimen General (ver apartado 29.5.1), con las siguientes peculiaridades:

— Se considera situación protegida aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el período de interrupción de la actividad profesional en los supuestos en que el desempeño de la misma influya negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique por los servicios médicos de la entidad gestora o de la mutua colaboradora con la Seguridad Social.

No se considerará situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo de la actividad desempeñada.

— Serán beneficiarias del subsidio las trabajadoras por cuenta propia que hayan interrumpido su actividad profesional por riesgo durante el embarazo, siempre que, estén afiliadas y en alta. Será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que las interesadas se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

— La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. La base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, tomando como referencia la fecha en que emitan el certificado los servicios médicos de la entidad gestora o colaboradora correspondiente. A las trabajadoras autónomas que no hayan cubierto las contingencias profesionales se les reconocerá la prestación de riesgo durante el embarazo utilizando como base reguladora la base de cotización de contingencias comunes.

— El derecho al subsidio nace el día siguiente a aquel en que se emite el certificado médico por los servicios médicos de la entidad gestora o colaboradora competente, si bien los efectos económicos no se producirán hasta la fecha del cese efectivo en la actividad profesional correspondiente.

— Las trabajadoras que se encuentren en esta situación deberán presentar, si la entidad gestora lo estima conveniente, una declaración de situación de actividad, con excepción de las trabajadoras autónomas económicamente dependientes y de las trabajadoras integradas en el Sistema Especial de Trabajadores Agrarios por Cuenta Propia.

— El subsidio se abonará durante el período necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora o del feto, mientras persista la imposibilidad de reanudar su actividad profesional.

— El derecho al subsidio se extinguirá por:
  - Inicio del período de descanso por nacimiento y cuidado de menor.
  - Reanudación de la actividad profesional desempeñada.
  - Causar baja en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
  - Interrupción del embarazo.
  - Fallecimiento de la beneficiaria.

— El derecho al subsidio podrá ser denegado, anulado o suspendido:
  - Cuando la beneficiaria hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio.
  - Cuando realice cualquier trabajo o actividad bien por cuenta propia o por cuenta ajena incompatibles con su estado.

— La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social.

• Riesgo durante la lactancia natural

Igual que en el Régimen General (ver apartado 29.5.2), con las mismas peculiaridades que la prestación por riesgos durante el embarazo.

— A efectos de la prestación económica, se considera situación protegida el período de interrupción de la actividad profesional durante el período de lactancia natural, cuando el desempeño de la misma pudiera influir negativamente en la salud de la mujer o en la del hijo y así se certifique por los servicios médicos de la entidad gestora o de la mutua correspondiente.

— La prestación se concederá en los términos y condiciones previstos para la situación de riesgo durante el embarazo y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su actividad profesional o a otra compatible con su estado. También se extinguirá por el cese en el ejercicio de la actividad profesional, la interrupción de la lactancia natural y el fallecimiento de la beneficiaria o del hijo lactante.

• Nacimiento y cuidado de menor

— Igual que en el Régimen General (ver apartado 29.4), con una serie de matices. Para el reconocimiento y abono de la prestación los interesados deben hallarse al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.
Para el reconocimiento de esta modalidad de percepción del subsidio y correspondiente disfrute de los permisos de nacimiento y cuidado de menor, los interesados deberán comunicarlo a la entidad gestora, al solicitar la correspondiente prestación.

— La prestación económica por nacimiento y cuidado del menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de una base reguladora, cuya cuantía diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen especial durante los seis meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante entre ciento ochenta (o entre los días en que haya estado en alta, si son menos).
De no haber permanecido en alta en el régimen especial durante la totalidad del referido período de seis meses, la base reguladora será el resultado de dividir las bases de cotización al régimen especial acreditadas en los seis meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante entre los días en que el trabajador haya estado en alta en dicho régimen dentro de ese período.

— Los trabajadores por cuenta propia deberán presentar, si la entidad gestora lo estima conveniente, una declaración de situación de actividad, con excepción de los trabajadores incluidos en el Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

• Ejercicio corresponsable del cuidado del lactante

Igual que en el Régimen General, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

• Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Igual que en el Régimen General (ver capítulo 29.6), con las siguientes peculiaridades:

— Para las personas trabajadoras por cuenta propia se considera situación protegida

los períodos de cese parcial en la actividad. Los porcentajes de reducción de jornada que consistirán en, al menos un 50 por ciento de la jornada, se entenderán referidos a una jornada de cuarenta horas semanales.

— Al solicitar el subsidio, deberán presentar una declaración indicando expresamente el porcentaje de reducción de su actividad profesional, en relación con una jornada semanal de cuarenta horas. Asimismo presentarán declaración de la situación de la actividad referida a la parte de jornada profesional que se reduce.
— Para el cálculo del subsidio la base reguladora establecida será la de la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

• Jubilación

En las mismas condiciones que en el Régimen General, si bien no se reconoce la jubilación parcial, ni la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador, ni con o sin condición de mutualista y con coeficientes reductores. Sí se reconoce la jubilación anticipada por voluntad del interesado.

No existe la integración de lagunas de cotización.

El 100 por ciento de la cuantía de la pensión de jubilación es compatible con la realización de trabajos por cuenta propia, cuando se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena.

• Incapacidad permanente

En las mismas condiciones que en el Régimen General, con las siguientes peculiaridades:

— Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual. Aquella que sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 50 por 100 en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de aquélla. Sólo se protege cuando derive de contingencias profesionales.
— Incapacidad permanente total para la profesión habitual:
  • Pensión vitalicia del 55 por 100 de la base reguladora o una indemnización de cuarenta mensualidades de la citada base. La pensión de incapacidad permanente total para la profesión habitual se incrementará en un 20 por 100 de la base reguladora que se tenga en cuenta para determinar la cuantía de la pensión, cuando el pensionista tenga una edad igual o superior a los 55 años, no se ejerza una actividad retribuida por cuenta ajena o cuenta propia y no se ostente la titularidad de un establecimiento mercantil o industrial ni de una explotación agraria o marítimo-pesquera, como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo.

No se integran las lagunas de cotización con la base mínima.

• Protección por cese de actividad

Ver apartado 6.4

31.1.3. Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios

(O. TAS/3553/2007) • (Ley 20/2007) • (R. D. 1382/2008) • (Ley 31/2015) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (R. D. Ley 13/2022) • (R. D. 1058/2022) • (Ley 31/2022) • (R. D. Ley 8/2023) • (O. PJC/51/2024)

Estarán incluidos los trabajadores por cuenta propia agrarios mayores de 18 años, que reúnan los siguientes requisitos:

a) Ser titulares de una explotación agraria y obtener, al menos, el 50 por ciento de su renta total de la realización de actividades agrarias u otras complementarias, siempre que la parte de renta procedente directamente de la actividad agraria realizada en su explotación no sea inferior al 25 por

ciento de su renta total y el tiempo de trabajo dedicado a actividades agrarias o complementarias de las mismas, sea superior a la mitad de su tiempo de trabajo total.

b) Que los rendimientos anuales netos obtenidos de la explotación agraria por cada titular de la misma no superen la cuantía equivalente al 75 por ciento del importe, en cómputo anual, de la base máxima de cotización al Régimen General de la Seguridad Social vigente en el ejercicio en que se proceda a su comprobación.

c) cLa realización de labores agrarias de forma personal y directa en tales explotaciones agrarias, aun cuando ocupen trabajadores por cuenta ajena, siempre que no se trate de más de dos trabajadores que coticen con la modalidad de bases mensuales o, de tratarse de trabajadores que coticen con la modalidad de bases diarias, que el número total de jornadas reales efectivamente realizadas no supere las quinientas cuarenta y seis en un año, computado desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. El número de jornadas reales se reducirá proporcionalmente en función del número de días de alta del trabajador por cuenta propia agrario en este Sistema Especial durante el año natural de que se trate.

Las limitaciones en la contratación de trabajadores por cuenta ajena a que se refiere el párrafo anterior se entienden aplicables por cada explotación agraria. En el caso de que en la explotación agraria existan dos o más titulares, en alta todos ellos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se añadirá al número de trabajadores o jornales previstos en el párrafo anterior un trabajador más con cotización por bases mensuales, o doscientos setenta y tres jornales al año, en caso de trabajadores con cotización por jornadas reales, por cada titular de la explotación agraria, excluido el primero.

A los efectos previstos en este sistema especial, se entiende por explotación agraria el conjunto de bienes y derechos organizados por su titular en el ejercicio de la actividad agraria, y que constituye en sí misma unidad técnico-económica, pudiendo la persona titular o titulares de la explotación serlo por su condición de propietaria, arrendataria, aparcera, cesionaria u otro concepto análogo, de las fincas o elementos materiales de la respectiva explotación agraria.

A este respecto se entiende por actividad agraria el conjunto de trabajos que se requiere para la obtención de productos agrícolas, ganaderos y forestales.

A los efectos previstos en este sistema especial, se considerará actividad agraria la venta directa por parte de la agricultora o agricultor de la producción propia sin transformación o la primera transformación de los mismos cuyo producto final esté incluido en el anexo I del artículo 38 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea, dentro de los elementos que integren la explotación, en mercados municipales o en lugares que no sean establecimientos comerciales permanentes, considerándose también la actividad agraria toda aquella que implique la gestión o la dirección y gerencia de la explotación.

— Asimismo, se considerarán actividades complementarias la participación y presencia de la persona titular, como consecuencia de elección pública, en instituciones de carácter representativo, así como en órganos de representación de carácter sindical, cooperativo o profesional, siempre que estos se hallen vinculados al sector agrario.

— Igualmente tendrán la consideración de actividades complementarias las actividades de transformación de los productos de su explotación y venta directa de los productos transformados, siempre y cuando no sea la primera especificada en el apartado anterior, así como las relacionadas con la conservación del espacio natural y protección del medio ambiente, el turismo rural o agroturismo, al igual que las cinemáticas y artesanales realizadas en su explotación.

Están igualmente incluidos en este Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, dentro del Régimen Especial de Autónomos, el cónyuge, pareja de hecho y los parientes, por consanguinidad y afinidad, hasta el tercer grado inclusive, del titular de una explotación agraria, siempre que:

— No tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena.

— Sean mayores de 18 años.

— Realicen la actividad agraria de forma personal y directa en la correspondiente explotación familiar.

Los hijos del titular de la explotación agraria, menores de 30 años, aunque convivan con él, podrán ser contratados por aquél como trabajadores por cuenta ajena, sin cotización a la contingencia por desempleo y, consecuentemente sin que puedan acceder a la correspondiente cobertura.

• Cotización

La cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional tiene carácter voluntario, sin perjuicio de lo que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado puedan establecer, en particular, respecto de la protección por incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de dichas contingencias profesionales. También tiene carácter voluntario la cobertura por cese de actividad.

La incorporación al Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios determinará la aplicación de las siguientes reglas en materia de cotización:

A partir de 1 de enero de 2023, las bases y tipos de cotización por contingencias comunes en este Sistema Especial serán:

— Las bases de cotización serán las establecidas con carácter general para el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

— Los tipos de cotización por contingencias comunes serán los siguientes:

a) Respecto de las contingencias de cobertura obligatoria, cuando el trabajador haya optado por una base de cotización hasta 1.141,18 euros mensuales, el tipo de cotización aplicable será el 18,75 por ciento.
Si el trabajador cotizara por una base de cotización superior a 1.141,18 euros mensuales, a la cuantía que exceda de esta última le será de aplicación el tipo de cotización del 26,50 por ciento.

b) Respecto a la mejora voluntaria de la incapacidad temporal por contingencias comunes, el tipo de cotización a aplicar a la cuantía completa de la base de cotización del interesado será el 3,30 por ciento, o el 2,80 por ciento si el interesado está acogido a la protección por contingencias profesionales o por cese de actividad.

— Para las contingencias de accidentes trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los tipos de la tarifa de primas incluida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, sobre la misma base de cotización elegida por los interesados para contingencias comunes. Ha de tenerse en cuenta que:
  - En el supuesto de trabajadores que habiendo estado encuadrados en el Régimen Especial Agrario, se hayan incorporado a este Sistema Especial y no hubieran optado por la cobertura de la totalidad de las contingencias profesionales, se seguirá abonando, por las contingencias de incapacidad permanente y muerte y supervivencia, una cuota resultante de aplicar a la base de cotización elegida el tipo del 1,00 por 100.
  - Los trabajadores que no hayan optado por dar cobertura a la totalidad de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales efectuarán una cotización adicional del 0,10 por 100, aplicado sobre la base de cotización elegida, para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

— El tipo de cotización por cese de actividad es del 2,20 por ciento.

— Para el mecanismo de equidad intergeneracional, se aplicará el tipo del 0,6 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes a cargo del trabajador por cuenta propia.

— Si el trabajador comprendido en este sistema especial realizase otra actividad que diera lugar a su inclusión en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, el alta única en dicho régimen se practicará por la actividad agraria, quedando obligado a proteger las prestaciones por incapacidad temporal y por cese de actividad y la totalidad de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en ese sistema.

• Prestaciones

La misma cobertura que el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, con algunas especialidades: La cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional tendrá carácter voluntario, sin perjuicio de lo que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado puedan establecer, en particular, respecto de la protección por incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de dichas contingencias profesionales. Igualmente es voluntaria la cobertura por cese de actividad.

Además, no se exige presentación de declaración de actividad, entre otras (ver apartado 31.1.2).

31.2. Régimen Especial de los Trabajadores del Mar

(O. M. 25-VIII-1970) • (O. M. 15-XI-1975) • (O. M. 3-I-1977) • (R. D. 2609/1982) • (R. D. 3064/1982) • (R. D. 1799/1985) • (R. D. 996/1986) • (Resol. 2-II-1988) • (Resol. 28-III-1989) • (Resol. 17-XII-1993) • (Resol. 12-I-1994) • (O. M. 17-I-1994) • (R. D. 1300/1995) • (R. D. 2064/1995) • (R. D. 84/1996) • (O. M. 19-XI-1997) • (O. M. 18-I-2000) • (Ley 35/2002) • (R. D. 1131/2002) • (R. D. 1132/2002) • (Ley 53/2002) • (R. D. 463/2003) • (R. D. 1203/2003) • (R. D. 1273/2003) • (Resol. 22-III-2004) • (Resol. 16-I-2006) • (O. TAS/1487, 8-V-2006) • (R. D. 807/2006) • (Resol. 28-XI-2006) • (Resol. 29-XI-2006) • (L. O. 3/2007) • (R. D. 869/2007) • (R. D. 1311/2007) • (Ley 20/2007) • (R. D. 1696/2007) • (O. TAS/29, 15-I-2008) • (O. TAS/167, 24-I-2008) • (R. D. 328/2009) • (R. D. 1148/2011) • (R. D. 1541/2011) • (Ley 3/2012) • (R. D. L. 4/2013) • (R. D. L. 5/2013) • (O. ESS/484/2013 • (Ley 34/2014) • (Ley 35/2014) • (R. D. 625/2014) • (R. D. 708/2015)• (Ley 47/2015) • (Ley 48/2015) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (Ley 6/2017) • (O. ESS/214/2018) • (R. D. Ley 28/2018) • (Ley 3/2019) • (Ley 31/2022) • (R. D. 65/2022) • (O. PJC/51/2024) • (SM/29/2024)

• Campo de aplicación

Trabajadores por cuenta ajena

— Quedarán comprendidas como personas trabajadoras por cuenta ajena aquellas que:
  - Ejerzan su actividad marítimo-pesquera a bordo de las embarcaciones, buques o plataformas siguientes, figurando en el Rol de los mismos como técnicos o tripulantes:
    — De marina mercante.
    — De pesca marítima en cualquiera de sus modalidades.
    — De tráfico interior de puertos.
    — Deportivas y de recreo.
    — Plataformas fijas o artefactos o instalaciones susceptibles de realizar operaciones de exploración o explotación de recursos marinos, sobre el lecho del mar, anclados o apoyados en él.
    — No tendrán la consideración de tales instalaciones los oleoductos, gasoductos, cables submarinos, emisarios submarinos y cualquier otro tipo de tuberías o instalaciones de carácter industrial o de saneamiento.
  - Ejerzan su actividad a bordo de embarcaciones o buques de marina mercante o pesca marítima, enroladas como personal de investigación, observadores de pesca y personal de seguridad.
  - Se dediquen a la extracción de productos del mar.
  - Se dediquen a la acuicultura desarrollada en la zona marítima y marítimo-terrestre, incluyendo la acuicultura en arena y en lámina de agua, tales como bancos cultivados, parques de cultivos, bateas y jaulas.
  - Quedan expresamente excluidas las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten sus servicios para empresas dedicadas a la acui-

cultura en la zona terrestre, como criaderos, granjas marinas y centros de investigación de cultivos marinos. Asimismo, se excluye a las personas trabajadoras dedicadas a la acuicultura en agua dulce.

- Buceadores extractores de recursos marinos.
- Buceadores con titulación profesional en actividades industriales, incluyendo la actividad docente para la obtención de dicha titulación.
- Quedan excluidos los buceadores con titulaciones deportivas-recreativas.
- Rederos y rederas.
- Estibadores portuarios.
  A los efectos de su encuadramiento en este Régimen Especial solo se considerará como estibadores portuarios, con independencia de la naturaleza especial o común de su relación laboral, a quienes desarrollen directamente las actividades de carga, estiba, desestiba, descarga y trasbordo de mercancías, objeto de tráfico marítimo, que permitan su transferencia entre buques, o entre estos y tierra u otros medios de transporte, que integran el servicio portuario de manipulación de mercancías relacionadas en el artículo 130 del texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, independientemente del carácter estatal o autonómico del puerto.
  En todo caso, dichos estibadores portuarios deberán desarrollar las actividades señaladas en el párrafo anterior como personal de una empresa titular de la correspondiente licencia del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autoprestación, así como de las entidades de puesta a disposición de personas trabajadoras a dichas empresas.
- Prácticos de puerto.
- Desarrollen actividades de carácter administrativo, técnico y subalterno en empresas marítimo-pesqueras y de estiba portuaria, así como en las entidades de puesta a disposición de personas trabajadoras a empresas titulares de licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías, siempre y cuando desarrollen su actividad exclusivamente en el ámbito portuario, independientemente del carácter estatal o autonómico del puerto.
  También estarán incluidas las personas trabajadoras que desarrollen dichas actividades al servicio de las cofradías de pescadores y sus federaciones, de las cooperativas del mar y de las organizaciones sindicales del sector marítimo-pesquero y asociaciones de armadores.
  A los efectos del encuadramiento en este Régimen Especial de las personas trabajadoras de empresas de estiba portuaria, la empresa deberá ser titular de la correspondiente licencia del servicio portuario de manipulación de mercancías o licencia de autoprestación, independientemente del carácter estatal o autonómico del puerto.

— Se asimilarán a personas trabajadoras por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, los consejeros y administradores de sociedades mercantiles capitalistas, siempre que no posean el control de estas, cuando el desempeño de su cargo conlleve la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su condición de personas trabajadoras por cuenta de la misma.
— Asimismo, se asimilarán a personas trabajadoras por cuenta ajena los prácticos de puerto que, para la realización de su actividad de practicaje, se constituyan en empresas titulares de licencia del servicio portuario de practicaje en un puerto, con excepción del derecho a las prestaciones por desempleo y Fondo de Garantía Salarial, de las que quedan excluidos. Dichas entidades tendrán la consideración de empresarios a efectos de este Régimen Especial respecto de los prácticos de puerto en ellas incluidos y del resto del personal a su servicio.
— Cualquier otro colectivo que desarrolle una actividad marítimo-pesquera y cuya inclusión en este Régimen sea determinada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Trabajadores por cuenta propia

— Quedarán comprendidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, como trabajadores por cuenta propia o autónomos, quienes realicen de forma habitual, personal y directa, fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona y a título lucrativo alguna de las siguientes actividades:
  - Actividades marítimo-pesqueras a bordo de las embarcaciones o buques que se relacionan a continuación, figurando tales personas trabajadoras o armadores en el Rol de los mismos como técnicos o tripulantes:
    — De marina mercante.
    — De pesca marítima en cualquiera de sus modalidades.
    — De tráfico interior de puertos.
    — Deportivas y de recreo.
  - Acuicultura desarrollada en zona marítima o marítimo-terrestre.
  - Los mariscadores, percebeiros, recogedores de algas y análogos.
  - Buceadores extractores de recursos marinos.
  - Buceadores con titulación profesional en actividades industriales, incluyendo la actividad docente para la obtención de dicha titulación. Quedan excluidos los buceadores con titulaciones deportivas-recreativas.
  - Rederos y rederas.
  - Prácticos de puerto.

— Tendrán la consideración de familiares colaboradores de la persona trabajadora por cuenta propia, y por tanto, estarán incluidas como personas trabajadoras por cuenta propia en el Régimen Especial, el cónyuge y los parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, de cualquiera de las personas trabajadoras por cuenta propia, que trabajen con ellas en sus explotaciones de forma habitual, convivan con el cabeza de familia y dependan económicamente de él, salvo que se demuestre su condición de asalariados.
No obstante lo anterior, para ser considerado como familiar colaborador en los grupos segundo y tercero de cotización, será requisito imprescindible que realice idéntica actividad que el titular de la explotación.

• Excepción al principio de territorialidad

— Estarán incluidas en el campo de aplicación de este Régimen Especial aquellas personas trabajadoras residentes en territorio español que, aunque ejerzan una actividad por cuenta ajena a bordo de un buque que enarbole pabellón de un Estado Miembro de la Unión Europea o pabellón de un Estado con el que España haya firmado un convenio bilateral o multilateral de seguridad social en el que se recoja la excepción al principio de territorialidad, sean remuneradas por una empresa o una persona que tenga su sede o su domicilio en España.

— También estarán comprendidas en este Régimen Especial las personas trabajadoras residentes en territorio español que trabajen en sociedades mixtas y empresas radicadas inscritas en el registro oficial, sin perjuicio de lo que pueda resultar de los tratados internacionales bilaterales o multilaterales suscritos por España.

• Inscripción de empresas, embarcaciones y centros de trabajo, afiliación, altas y bajas

En materia de inscripción de empresas y afiliación de personas trabajadoras se estará a lo dispuesto con carácter general en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en su normativa de desarrollo, con las particularidades siguientes:

— Las embarcaciones, plataformas fijas, artefactos e instalaciones marinas en los que las personas trabajadoras incluidas en el campo de aplicación

de este Régimen Especial desarrollen sus actividades marítimo-pesqueras deberán inscribirse en el Registro de Embarcaciones que a tal efecto se llevará por la entidad gestora.
Para la inscripción en el Registro de Embarcaciones será requisito necesario la justificación de haber sido inscrita e identificada la embarcación en el correspondiente Registro, ordinario o especial, de Buques de titularidad del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.
Se inscribirán asimismo en el Registro de Embarcaciones los buques extranjeros en los que, en virtud de lo señalado en el apartado anterior, presten sus servicios personas trabajadoras que deban quedar incluidas en el campo de aplicación de este Régimen Especial.

— Las altas solicitadas fuera del plazo reglamentario por la persona trabajadora por cuenta propia no tendrán efecto retroactivo alguno.
— Las personas trabajadoras por cuenta propia incluidas en el grupo tercero de cotización estarán obligadas a concertar con la Entidad Gestora la protección de las contingencias comunes y tendrán la obligación de cotizar por la contingencia de formación profesional.
— Las solicitudes de alta, baja y variaciones de datos de los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia de este Régimen Especial de Trabajadores del Mar deberán formularse en los mismos plazos que, como norma general, se establecen para los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social y para los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de Trabajadores autónomos respectivamente.

31.2.1. Cotización

En el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar el nacimiento, la duración y la extinción de la obligación de cotizar, las operaciones de liquidación de la cotización, el periodo, la forma, el lugar y el plazo para su presentación, así como su comprobación y control, se regirán por lo dispuesto con carácter general en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en su normativa de desarrollo, que establecerá las peculiaridades de este régimen especial.

La cotización en función de los rendimientos de la actividad económica o profesional, regulada en el artículo 308 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se aplicará a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización de este régimen especial.

La cotización durante las situaciones en que se perciban determinadas prestaciones económicas de carácter temporal, regulada en el artículo 309 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, será también de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el grupo primero de cotización de este régimen especial, si bien la referencia efectuada en su apartado 2 al Servicio Público de Empleo Estatal, respecto al pago de las cuotas en la situación de incapacidad temporal con derecho a prestación económica, una vez transcurridos sesenta días en dicha situación desde la baja médica, debe entenderse hecha al Instituto Social de la Marina.

La cotización en supuestos de pluriactividad, regulada en el artículo 313 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, será también de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el grupo primero de cotización de este régimen especial, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en dicho artículo.

Respecto a los trabajadores por cuenta propia, la cotización a este régimen especial correrá a su exclusivo cargo, siendo responsables directos del cumplimiento de la obligación de cotizar.

Los trabajadores por cuenta propia también son responsables subsidiarios del cumplimiento de la obligación de cotizar con respecto a sus familiares colaboradores incorporados en este régimen en virtud del artículo 4.2 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, así como las sociedades regulares colectivas y las

sociedades comanditarias con respecto a sus socios industriales incluidos en este régimen por razón de su actividad marítimo-pesquera; sin perjuicio, en ambos casos, del derecho del responsable subsidiario a repetir contra el principal obligado al pago.

Las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por la incorporación de sus socios trabajadores en este régimen especial, como trabajadores por cuenta propia, responderán solidariamente del cumplimiento de la obligación de cotizar de aquellos.

• Grupos de cotización

A efectos de cotización, las personas trabajadoras se clasificarán en tres grupos:

— Grupo primero: Personas trabajadoras por cuenta ajena o asimiladas retribuidas a salario que realicen cualquier tipo de actividad del ámbito de aplicación de este Régimen Especial, personas trabajadoras por cuenta propia que realicen alguna de las actividades enumeradas salvo que proceda su inclusión en otro grupo, personas trabajadoras por cuenta ajena o asimiladas y las personas trabajadoras por cuenta propia o armadores, retribuidos a la parte, que ejerzan su actividad pesquera a bordo de embarcaciones de más de 150 toneladas de registro bruto (TRB).

— Grupo segundo A: Personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia o armadores, retribuidos a la parte, que ejerzan su actividad pesquera a bordo de embarcaciones comprendidas entre 50,01 y 150 TRB, enrolados en las mismas como técnicos o tripulantes.

— Grupo segundo B: Personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia o armadores, retribuidos a la parte, que ejerzan su actividad pesquera a bordo de embarcaciones comprendidas entre 10,01 y 50 TRB, enrolados en las mismas como técnicos o tripulantes.

— Grupo tercero: Personas trabajadoras por cuenta ajena retribuidas a la parte, que ejerzan su actividad pesquera a bordo de embarcaciones que no excedan de 10 TRB, enroladas en las mismas como técnicos o tripulantes. Personas trabajadoras por cuenta propia como mariscadores, percebeiros, recogedores de algas y análogos, buceadores extractores de recursos marinos, rederos y rederas, neskatillas, empacadoras y armadores que ejerzan su actividad pesquera a bordo de embarcaciones de hasta 10 TRB, estando enrolados en las mismas como técnicos o tripulantes.

Para estar incluido en el grupo segundo o tercero como persona trabajadora por cuenta propia, los ingresos obtenidos de tales actividades deberán constituir su medio fundamental de vida, aun cuando con carácter ocasional o permanente realicen otros trabajos no específicamente marítimo-pesqueros determinantes o no de su inclusión en cualquier otro de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

El sistema de retribución adoptado, a salario o a la parte, vinculará por igual a todos los miembros de la tripulación, incluido el armador.

• Base de cotización

— La cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas en este Régimen Especial se efectuará teniendo como base las remuneraciones efectivamente percibidas, computadas según las reglas establecidas para la cotización al Régimen General de la Seguridad Social y con sujeción a los límites absolutos, mínimo y máximo, y a los relativos de las bases mínimas y máximas aplicables a cada grupo de categorías profesionales, en los términos establecidos por la normativa reguladora, sin otras particularidades que las siguientes:

- Las bases de cotización de los trabajadores autónomos incluidos en el grupo 1, serán las establecidas con carácter general para el Régimen Especial de trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
- Para la determinación de las bases de cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas por este Régimen Especial, respecto de las personas trabajadoras incluidas en los grupos segundo y tercero de los grupos de cotización, se considerarán retribuciones

efectivamente percibidas las determinadas anualmente por Orden del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a propuesta del Instituto Social de la Marina, oídas las organizaciones sindicales y empresariales representativas, las Cofradías de pescadores y las organizaciones de productores pesqueros.

Esta determinación se efectuará por provincias, modalidades de pesca y categorías profesionales sobre la base de los valores medios de las remuneraciones percibidas en el año precedente y por el procedimiento que establezca el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

- Las bases de cotización determinadas conforme a lo dispuesto en el apartado anterior respecto de las personas trabajadoras incluidas en los grupos segundo y tercero serán únicas. No obstante, dichas bases no podrán ser inferiores a las bases mínimas establecidas en cada ejercicio para las distintas categorías profesionales en el Régimen General de la Seguridad Social.
- En todo caso, para la determinación de las bases de cotización por contingencias comunes respecto de las empresas y personas trabajadoras incluidas en los grupos segundo y tercero de los grupos de cotización, a las cantidades resultantes conforme a las normas establecidas se aplicarán los coeficientes correctores:
  — Al grupo segundo de cotización, le serán de aplicación unos coeficientes correctores de dos tercios y de un medio, según se encuentren incluidos en el grupo segundo A o segundo B.
  — Al grupo tercero de cotización, le será de aplicación un coeficiente corrector de un tercio.
- La aplicación de los coeficientes correctores será incompatible con cualquier otra reducción o bonificación en la cotización, salvo que expresamente se disponga lo contrario.
- Los coeficientes correctores se aplicarán a la base de cotización por contingencias comunes, desempleo y cese de actividad.
- Los empresarios del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social en cada periodo de liquidación, el importe de los conceptos retributivos abonados a sus personas trabajadoras, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas.

• Tipos de cotización

— Para los trabajadores por cuenta ajena y asimilados del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, los tipos de cotización serán los mismos que para el Régimen General de la Seguridad Social.

Los empresarios que ocupen a trabajadores, a quienes en razón de su actividad les resulte de aplicación un coeficiente reductor de la edad de jubilación, deberán cotizar por el tipo de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales más alto de los establecidos, siempre y cuando el establecimiento de ese coeficiente reductor no lleve aparejada una cotización adicional por tal concepto.

Lo señalado en el párrafo anterior no será de aplicación a los empresarios que ocupen a trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de discapacidad. Tampoco resultará de aplicación a los trabajadores embarcados en barcos de pesca hasta 10 Toneladas de Registro Bruto incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

— La cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el grupo primero de cotización a que se refiere el artículo 10 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, se re-

girá por lo dispuesto en la normativa reguladora del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
A partir del 1 de enero de 2024, los tipos de cotización de los trabajadores por cuenta propia serán los siguientes:

- Para las contingencias comunes, el 28,30 por ciento.
- Para las contingencias profesionales, el 1,30 por ciento, del que el 0,66 por ciento corresponde a la contingencia de incapacidad temporal y el 0,64 a las de incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

No obstante ello, cuando a los trabajadores autónomos por razón de su actividad les resulte de aplicación un coeficiente reductor de la edad de jubilación, la cotización por contingencias profesionales se determinará de conformidad con el tipo más alto de los fijados en la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, en la redacción dada por este real decreto-ley, siempre y cuando el establecimiento de dicho coeficiente reductor no lleve aparejada una cotización adicional por tal concepto.
Para el mecanismo de equidad intergeneracional, se aplicará el tipo del 0,7 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes. En el supuesto de trabajadores por cuenta ajena, el 0,58 por ciento será a cargo de la empresa y el 0,12 por ciento, a cargo del trabajador, y en el supuesto de trabajadores por cuenta propia, el 0,7 por ciento será a cargo del trabajador.

• Obligatoriedad del Sistema Red

De acuerdo con la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, estarán obligados a la incorporación al Sistema de remisión electrónica de datos (RED) en el ámbito de la Seguridad Social:

— Las empresas, agrupaciones de empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar, con independencia del número de trabajadores en alta deben de manera efectiva y obligatoria cotizar a través del Sistema RED (Remisión Electrónica de Datos).

— Los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar como trabajadores por cuenta propia clasificados, a efectos de cotización, en el Grupo primero, con independencia de que tengan o no trabajadores a su cargo. La incorporación deberá producirse dentro del plazo de seis meses a partir del día de entrada en vigor de la Orden ESS/214/2018, de 1 de marzo, por la que se modifica la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, por la que se regula el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (01/04/2018).

— La incorporación al Sistema RED determinará la inclusión obligatoria de esos trabajadores en el sistema de notificación electrónica mediante su comparecencia en la sede electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (SEDESS), conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 3.2 de la Orden ESS/485/2013, de 26 de marzo, para lo cual dispondrán del plazo de 2 meses a partir de la entrada en vigor de la Orden ESS/214/2018 (01/04/2018)

La incorporación al Sistema RED no será obligatoria:

— En el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, para los trabajadores por cuenta propia clasificados en los grupos segundo y tercero de cotización.

31.2.2. Prestaciones

Las contingencias protegidas en esta ley se definen según lo establecido en el Régimen General de la Seguridad Social en relación con las personas trabajadoras por cuenta ajena y según lo establecido en el Régimen Especial de la

Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en relación con las personas trabajadoras por cuenta propia.

— A las personas trabajadoras comprendidas en el campo de aplicación de este Régimen Especial y, en su caso, a sus familiares o asimilados, se les concederá, en la extensión, términos y condiciones que se establecen en la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero y en las disposiciones reglamentarias que les sean de aplicación, las prestaciones siguientes:
  - Asistencia sanitaria en los casos de nacimiento y cuidado del menor, enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo, tanto en territorio nacional como a bordo y/o en el extranjero.
  - Recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en el apartado anterior.
  - Prestación económica por incapacidad temporal.
  - Prestación económica por nacimiento y cuidado de menor.
  - Prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.
  - Prestación económica por riesgo durante el embarazo.
  - Prestación económica por riesgo durante la lactancia natural.
  - Prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
  - Prestación económica por incapacidad permanente.
  - Prestación económica por jubilación.
  - Prestaciones económicas por muerte y supervivencia.
  - Prestaciones familiares.
  - Prestaciones por desempleo en sus niveles contributivo y asistencial.
  - Prestaciones por cese de actividad.
  - Prestaciones asistenciales y servicios sociales en atención a contingencias y situaciones especiales derivadas del trabajo en la mar.
  - Las prestaciones por servicios sociales que puedan establecerse en materia de formación y rehabilitación de personas con discapacidad y de asistencia a las personas mayores, así como en aquellas otras materias en que se considere conveniente.

Igualmente, y como complemento de las prestaciones comprendidas en el apartado anterior, podrán otorgarse los beneficios de la asistencia social.

• Asistencia sanitaria

— Tendrán derecho a la asistencia sanitaria con igual extensión y condiciones a las que se establecen en el Régimen General:
  - Las personas trabajadoras o asimiladas comprendidas en este Régimen Especial, en las contingencias de enfermedad común o profesional, accidente, sea o no de trabajo, y nacimiento y cuidado del menor.
  - Los pensionistas de este Régimen Especial, y los que sin tal carácter estén percibiendo prestaciones periódicas.
  - Los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo las personas mencionadas en los apartados anteriores.

— Las personas trabajadoras o asimiladas comprendidas en este Régimen Especial, bien se encuentren embarcadas, en el extranjero o dentro del territorio nacional, tienen derecho, en todo caso, a la asistencia sanitaria, que será prestada por el Instituto Social de la Marina en los siguientes casos:
  - Cuando se encuentren a bordo y/o en el extranjero, utilizando sus propios medios tales como el centro radio médico, los buques sanitarios, los centros asistenciales en el extranjero y otros que puedan implantarse o acordando la evacuación y repatriación de personas trabajadoras enfermas o accidentadas, sin perjuicio de las obligaciones que competen a los empresarios de acuerdo con la legislación vigente.

Cuando el Instituto Social de la Marina no disponga de recursos sanitarios en el puerto extranjero en que sea atendido el enfermo o accidentado, dicha asistencia sanitaria será a cargo de la empresa por cuya cuenta trabaje y, posteriormente, la entidad gestora reintegrará a las empresas inscritas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar el importe de los gastos que les ocasione dicha asistencia, cualquiera que sea la contingencia determinante de la misma, siempre que dichas empresas tengan cubierta tal contingencia con la propia entidad, de acuerdo a las condiciones, conceptos y cantidades que se establezcan reglamentariamente.
    - Dentro del territorio nacional, en las ciudades de Ceuta y Melilla, incluyendo la asistencia hospitalaria, servicios de especialidades y urgencias.
    - Lo señalado en el punto anterior será también aplicable a los pensionistas y perceptores de prestaciones periódicas y familiares o asimilados de éstos y de las personas trabajadoras comprendidas en este Régimen Especial. En el resto del territorio nacional, la asistencia sanitaria será prestada por el servicio público de salud de la comunidad autónoma correspondiente.
- La participación de los beneficiarios en el pago de los medicamentos se realizará en forma idéntica a la del Régimen General.
- En los países de la Unión Europea el empresario podrá solicitar el reembolso de los gastos médicos según lo establecido en los Reglamentos 883/2004 y 987/2009.
- En aquellos países (ajenos a la Unión Europea y no sujetos a convenios bilaterales de asistencia sanitaria) sin medios propios del ISM, la asistencia corre a cargo del empresario, al cual el ISM le reembolsará los gastos ocasionados, siempre que la cuantía exceda de 137,03 euros y hasta un límite máximo establecido por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en casos de enfermedad común o accidente no laboral y accidente laboral cuando esta última contingencia esté asegurada por el ISM.

• Incapacidad temporal

- La prestación económica por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y de accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como las situaciones especiales de incapacidad temporal, se otorgará a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que los establecidos en la normativa vigente del Régimen General o, en su caso, del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
- Para las personas trabajadoras por cuenta ajena incluidas en los grupos segundo y tercero, el abono de la prestación se efectuará en la modalidad de pago directo por la Entidad Gestora o la mutua colaboradora con la Seguridad Social, sin que exista pago delegado por la empresa, aunque sí responsabilidad en cuanto al pago de los días 4.º a 15.º de baja. Se mantiene la obligación de cotizar en tanto no se extinga la relación laboral.
- En el caso de los trabajadores por cuenta propia:
    - Los autónomos del grupo primero, segundo A y segundo B pueden optar por tener cubiertas las contingencias comunes con el Instituto Social de la Marina o con una Mutua. Sin embargo, no cabe la posibilidad de opción por una mutua para la cobertura de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes para los autónomos del grupo tercero.
    - El subsidio en caso de enfermedad común o accidente no laboral se abonará, en todo caso, a partir del 4.º día desde la baja médica. Si deriva de contingencia profesional, desde el día siguiente a la baja médica.

- Asimismo, los trabajadores por cuenta propia que se encuentren en situación de incapacidad temporal deberán presentar, dentro de los quince días siguientes a la fecha de la baja, ante el Instituto Social de la Marina o ante la Mutua colaboradora con la Seguridad Social con la que se haya concertado dicha contingencia, declaración sobre la persona que va a gestionar directamente la actividad en el supuesto de ser titular de una embarcación o, en su caso, el cese temporal o definitivo de la actividad desarrollada. La falta de presentación de la declaración en el plazo máximo señalado tendrá como consecuencia la suspensión cautelar del abono de la prestación, iniciándose las actuaciones administrativas oportunas a efectos de verificar que se cumplen los requisitos condicionantes del acceso y percibo de la prestación, conforme al artículo duodécimo del Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre.
- De acuerdo con el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre y la Orden ISM/2/2023, de 11 de enero, se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, relativo a la tramitación de los partes médicos y expedición de altas Los autónomos del grupo primero, segundo A y segundo B pueden optar por tener cubiertas las médicas, prescindiendo de la entrega a la persona trabajadora de la copia en papel del parte médico destinado a la empresa y de su presentación por aquella ante la entidad gestora.

• Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

— Trabajadoras por cuenta ajena, igual que en el Régimen General.
— Las trabajadoras por cuenta propia tienen derecho a la prestación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que las trabajadoras del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (ver apartado 31.1.2).
— La gestión y el pago de esta prestación corresponden a la Entidad Gestora o Colaboradora en función de la entidad con la que se haya concertado la cobertura del riesgo profesional.
— A los efectos de estas prestaciones no se considera situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o en la del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo de la actividad desempeñada, determinante de su inclusión en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

• Nacimiento y cuidado de menor

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor se otorgará a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que los establecidos en la normativa del Régimen General o, en su caso, del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Para los trabajadores por cuenta propia del grupo primero de cotización, las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor consistirán en un subsidio equivalente al 100 por ciento de una base reguladora cuya cuantía diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen especial durante los seis meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante entre ciento ochenta.

De no haber permanecido en alta en el régimen especial durante la totalidad del referido período de seis meses, la base reguladora será el resultado de dividir las bases de cotización al régimen especial acreditadas en los seis meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causan-

te entre los días en que el trabajador haya estado en alta en dicho régimen dentro de ese período.
Para los trabajadores por cuenta propia de los grupos segundo y tercero, la base reguladora de dichas prestaciones continuará siendo equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
En el caso de los trabajadores por cuenta propia no se exige la presentación de la declaración sobre la persona que va a continuar la actividad durante ese período.

• Ejercicio corresponsable del cuidado del lactante

La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se otorgará a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que en la normativa vigente del Régimen General, o en su caso, del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

• Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

La prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave se otorgará a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que los establecidos en la normativa del Régimen General o, en su caso, del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

• Incapacidad permanente

— La prestación económica por incapacidad permanente otorgada por este Régimen Especial se regirá por las normas establecidas para el Régimen General o, en su caso, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
Como consecuencia de las reformas introducidas por la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, se procedió a la modificación, entre otros, del artículo 76 de la Orden de 24 de septiembre de 1970, que regula el hecho causante de las prestaciones de incapacidad permanente de los trabajadores por cuenta propia.
  - Así, la fecha del hecho causante de las prestaciones de incapacidad permanente se determinará de acuerdo con lo previsto en el artículo 13.2 de la Orden de 18 de enero de 1996, para la aplicación y desarrollo del Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, sobre incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social.
  - Para quienes no se encuentren en alta ni en situación asimilada a la de alta, la prestación se entenderá causada el día de la presentación de la solicitud.

— Serán beneficiarias de dicha prestación, en el grado correspondiente, las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia incluidas en este Régimen Especial que sean declaradas en tal situación y que, además de estar afiliadas y en alta o en situación asimilada al alta hubieran cubierto el período mínimo de cotización exigido en el texto refundido la Ley General de la Seguridad Social, salvo que dicha situación derive de accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional, en cuyo caso no será exigido ningún periodo previo de cotización.

— No obstante, lo establecido en el párrafo anterior, las pensiones de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente absoluta

para todo trabajo o gran invalidez, derivadas de contingencias comunes podrán causarse aunque los interesados no se encuentren en el momento del hecho causante en alta o situación asimilada a la de alta, en cuyo caso se aplicará lo establecido en el artículo 195 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social respecto al período de cotización.

— No procederá el reconocimiento del derecho a la prestación de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes cuando el beneficiario, en la fecha del hecho causante, alcance la edad para acceder a la jubilación ordinaria con o sin la aplicación de coeficientes reductores a la edad de jubilación.

• Jubilación

— La prestación económica de jubilación en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión que le será reconocida en las mismas condiciones, cuantía y forma que la establecida en la normativa vigente del Régimen General o, en su caso, del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, incluidas sus distintas modalidades: jubilación ordinaria, anticipada, parcial, flexible y la compatibilidad de pensión con el trabajo establecida en el artículo 214 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como la jubilación demorada y sus distintas modalidades de pago (porcentaje adicional a la pensión, pago único y modalidad mixta).

Como consecuencia de las reformas introducidas por la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, se procedió a la modificación, entre otros, del artículo 90 de la Orden de 24 de septiembre de 1970, que regula el hecho causante de la pensión de jubilación de los trabajadores por cuenta propia.

Así, la pensión de jubilación de los trabajadores por cuenta propia se entenderá causada:

- Para quienes se encuentren en alta, el día en que surta efectos la baja en el régimen especial como consecuencia del cese en el trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.4 del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.
- Para quienes se encuentren en alguna de las situaciones asimiladas a la de alta o no se encuentren en alta ni en situación asimilada a la de alta, la fecha indicada a tal efecto por la persona interesada al formalizar la correspondiente solicitud.
- Todo ello teniendo en cuenta lo establecido en el Real Decreto 453/2022, de 14 de junio, sobre determinación del hecho causante y los efectos económicos de la edad de jubilación.

— La edad para acceder a esta prestación será la establecida en el Régimen General. Dicha edad podrá ser rebajada mediante la aplicación de coeficientes reductores en aquellas actividades profesionales de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre en las que se acusen elevados índices de morbilidad o siniestralidad, así como en aquellas otras cuya realización implique una continua separación del hogar y alejamiento familiar. Los coeficientes reductores se aplicarán al tiempo efectivamente realizado en cada una de las actividades. Asimismo, se entenderán incluidos dentro del tiempo efectivamente realizado los períodos de desembarco debidos a enfermedad o accidente, así como vacaciones, permisos u otras licencias retribuidas que procedan de conformidad con lo establecido en la legislación laboral aplicable.

— Los citados coeficientes reductores son los establecidos en el Real Decreto 1311/2007, de 5 de octubre, por el que se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

— Cualquier modificación, supresión o aplicación de nuevos coeficientes reductores de la edad de jubilación deberá ajustarse al procedimiento establecido en el Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.
— El periodo de tiempo en que resulte rebajada la edad de jubilación de la persona trabajadora por la aplicación de los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior no podrá ser superior a diez años y se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión, sin que en ningún caso dicho porcentaje pueda ser superior al que se habría aplicado de haber continuado trabajando hasta la edad ordinaria de jubilación que en cada caso hubiera correspondido a la persona trabajadora.
— — Estos coeficientes reductores no serán tenidos en cuenta para alcanzar la edad mínima establecida para el acceso a la jubilación anticipada por voluntad del interesado ni a la jubilación anticipada derivada de cese en el trabajo por no imputable al trabajador recogidos en los artículos 207 y 208 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, si bien, una vez alcanzada la edad mínima requerida, sí se tendrá en cuenta la bonificación tanto para la edad como para los años cotizados que deben determinar el coeficiente reductor a la cuantía aplicable por anticipación.
— No procederá la aplicación de los coeficientes reductores de edad, cuando se acceda a la pensión de jubilación desde la situación de no alta.
— Los afiliados en alta en el Montepío Marítimo Nacional y Cajas de Previsión de los Trabajadores portuarios el 1 de agosto de 1970, fecha de entrada en vigor del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, o en cualquier otra fecha con anterioridad y que, de acuerdo con las normas del régimen derogado, tuviesen derecho a obtener la pensión de jubilación a partir de los cincuenta y cinco años o sesenta en el caso de estibadores portuarios, podrán también causar pensión a partir de dichas edades. En tal caso el porcentaje de pensión que en el nuevo régimen les correspondiera, de acuerdo a sus periodos de cotización, experimentará una disminución de siete centésimas por cada año que le falte para alcanzar la edad de jubilación. Las fracciones de tiempo inferiores al año serán prorrateadas por doceavas partes.
A efectos del cálculo del porcentaje de pensión a que se hace referencia en el párrafo anterior, se ponderarán, en su caso, los coeficientes reductores de la edad para causar pensión de jubilación.
— En los supuestos de acceso a la jubilación anticipada mutualista en el Régimen Especial del Mar se tendrá en cuenta:
  - Cuando el cese en el trabajo sea voluntario o cuando se acrediten menos de 38 años cotizados cualquiera que sea la causa del cese, la pensión se reducirá un 7 por 100 por cada año o fracción de año que en el momento del hecho causante le falte al trabajador para cumplir la edad de jubilación.
  - Cuando se acrediten 38 años o más de cotización y el cese en el trabajo sea por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, los coeficientes de reducción varían en función de los años cotizados:
    — Entre 38 y 39 años completos de cotización acreditados, el 6,5 por 100.
    — Con 40 o más años completos de cotización acreditados, el 6 por 100.

• Muerte y supervivencia

Se aplicarán las mismas reglas que en el Régimen General o, en su caso, el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Como consecuencia de las reformas introducidas por la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, se procedió a la modificación, entre otros, del artículo 98 de la Orden de 24 de septiembre de 1970, que regula el hecho causante de las prestaciones de muerte y supervivencia de los trabajadores por cuenta propia.

— Así, se entenderán causadas las prestaciones por muerte y supervivencia el día en que surta efectos la baja en el régimen especial como consecuencia del fallecimiento.

— Si las prestaciones se causan por quienes no se encuentren en alta ni en situación asimilada a la de alta, el hecho causante se entenderá producido en la fecha del fallecimiento.
— En todo caso, para el auxilio por defunción el hecho causante se entenderá producido en la fecha del fallecimiento, y para la pensión de orfandad, cuando el beneficiario sea hijo póstumo, el día de su nacimiento.

• Prestaciones familiares

— Las personas trabajadoras y pensionistas incluidas en este Régimen Especial tendrán derecho a prestaciones familiares en las mismas cuantías, supuestos y condiciones que las establecidas en la normativa vigente.
— La gestión, reconocimiento y pago de las prestaciones familiares corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social.

• Prestaciones por desempleo

Las prestaciones por desempleo se concederán a las personas trabajadoras por cuenta ajena de este Régimen Especial en los mismos términos y condiciones y con los mismos requisitos que en el Régimen General, sin perjuicio de las disposiciones específicas que puedan aprobarse con motivo de las peculiaridades del trabajo en el mar.

• Prestación por cese de actividad

— Las personas trabajadoras por cuenta propia encuadradas en este Régimen Especial podrán ser beneficiarias de las prestaciones por cese de actividad en los mismos términos y condiciones y con los mismos requisitos que los previstos para las personas trabajadoras autónomas en la Ley General de la Seguridad Social, salvo que por las especificidades propias del trabajo marítimo-pesquero sea necesaria la aplicación de criterios específicos.
— La solicitud y la gestión de la prestación por cese de actividad corresponderá a la mutua colaboradora con la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina, en función de con quién se tenga concertada la cobertura de las contingencias profesionales.
— En el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, la base reguladora se calculará sobre la totalidad de la base de cotización por esta contingencia, sin aplicación de los coeficientes correctores de cotización.

• Servicios sociales

Se establecerán a favor de las personas trabajadoras y, en su caso, de sus beneficiarios los servicios sociales que reglamentariamente se determinen.

Se considerarán incluidos en el párrafo anterior los servicios prestados en las instalaciones de bienestar social en puerto, es decir, los servicios de hospedería, así como las siguientes prestaciones asistenciales en atención a contingencias y situaciones especiales del trabajo del mar como consecuencia de naufragio o accidente de mar:

— Por pérdida de equipaje individual.
— Por fallecimiento a bordo o desaparición.
— Por traslado de cadáver.

Los beneficios de las hospederías se prestarán por el Instituto Social de la Marina en las ciudades de Ceuta y Melilla y en aquellos territorios en los que las funciones en materia de servicios sociales no se hayan traspasado a la comunidad autónoma correspondiente.

La asistencia social se podrá conceder en los mismos supuestos y condiciones que en el Régimen General.

31.3.
Régimen Especial de la Minería del Carbón

(D. 298/1973) • (O. M. 30-IV-1973) • (O. M. 30-IV-1977) • (R. D. 1799/1985) • (O. M. 24-X-1988) • (R. D. 2064/1995) • (R. D. 84/1996) • (Ley 35/2002) • (R. D. 1131/2002) • (R. D. 1132/2002) • (R. D. 1539/2003) • (L. O. 3/2007) • (R. D. L. 5/2013) • (O. ESS/484/2013) • (R. D. 708/2015) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (R. D. L. 6/2019) • (R. D. L. 8/2019) • (Ley 31/2022) • (Orden ISM/1164/2023) • (R. D. Ley 8/2023) • (O. PJC/51/2024)

• Campo de aplicación

Trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en las siguientes actividades relativas a la minería del carbón:

— Extracción de carbón en minas subterráneas.
— Explotación de carbón a cielo abierto.
— Fabricación de aglomerados de carbón mineral.
— Hornos de producción de cok (salvo los pertenecientes a la industria siderometalúrgica).
— Transporte fluvial de carbón.
— Investigación, reconocimiento y escogida de carbón de escombreras y aprovechamiento de carbones y aguas residuales carbonosas.
— Actividades complementarias de las anteriores.

• Inscripción, afiliación, altas y bajas

Se lleva a cabo de la misma forma y con los mismos requisitos y condiciones que en el Régimen General de la Seguridad Social.

Los empresarios, en los documentos para solicitar el alta de sus trabajadores deberán hacer constar la categoría profesional y el coeficiente reductor de la edad de jubilación aplicable a ellos.

Así mismo, en el plazo de los tres días naturales siguientes, deberán comunicar las variaciones de tales datos, con independencia de la causa que las motive, así como los días en que los trabajadores hayan faltado al trabajo por causas que no sean las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, y las autorizadas por las normas laborales correspondientes con derecho a retribución.

31.3.1.
Cotización

Se realiza como en el Régimen General, con determinadas peculiaridades.

• Horas extraordinarias

— El importe de las horas extraordinarias está incluido en la base normalizada para contingencias comunes, por lo que no existe la cotización adicional por este concepto.

• Bases normalizadas

— Para las contingencias comunes, se cotiza por bases normalizadas, que son calculadas anualmente a partir de la totalización de las remuneraciones percibidas computables a efectos de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales correspondientes al año anterior de

todos los trabajadores de una misma categoría o especialidad en cada una de las zonas mineras.
— El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones fijará la cuantía de las bases normalizadas, mediante la aplicación de estas reglas.

31.3.2. Prestaciones

Son las mismas que las del Régimen General, con las siguientes particularidades.

• Incapacidad temporal

Derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la base reguladora del subsidio será la base normalizada que corresponda en cada momento al trabajador según la categoría profesional que tuviera al iniciarse dicha situación.

A los silicóticos de primer grado, trasladados a un puesto de trabajo compatible con su estado, en el que perciban un salario inferior, el subsidio de incapacidad temporal se incrementa con un complemento diario equivalente al 75 por 100 de la diferencia que resulte en cada momento entre el salario normalizado de la categoría de procedencia y el de la categoría de peón exterior.

• Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

Igual que en el Régimen General (ver apartado 29.5).

• Nacimiento y cuidado de menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante

Igual que en el Régimen General (ver apartado 29.4).

• Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Igual que en el Régimen General (ver apartado 29.6).

• Incapacidad permanente

La calificación de la incapacidad, tanto inicial como por posteriores revisiones, se llevará a cabo valorando el estado del beneficiario, resultante del conjunto de reducciones anatómicas o funcionales determinadas por las distintas contingencias que pudieran concurrir.

Son de aplicación las bonificaciones de la edad, en caso de incapacidad permanente total, tanto a efectos de la sustitución excepcional de la pensión vitalicia por una indemnización a tanto alzado como del posible incremento (20 por 100) de dicha pensión.

Los pensionistas de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, al cumplir los 65 años de edad o cuando ésta se alcance por aplicación de los coeficientes reductores, tendrán derecho a que su pensión de incapacidad tenga la misma cuantía que la que le correspondiera por jubilación, siempre que no perciba otra pensión de la Seguridad Social o renuncie a ella y que la pensión de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez no hubiera sustituido, en virtud de opción, a la jubilación que el interesado percibiese en este Régimen Especial.

• Revisión de la incapacidad permanente

En el caso de revisión de la incapacidad, la base reguladora será la misma que sirvió para el cálculo de la pensión anteriormente percibida, y la cuantía de la pensión que resulte será incrementada con las revalorizaciones que, atendiendo al nuevo grado, hubiesen sido aplicables desde la fecha de declaración inicial de la incapacidad.

Cuando la revisión afecte a un beneficiario que hubiera realizado trabajos determinantes de su condición en este régimen, con posterioridad a su declaración de incapacidad permanente total, la cuantía de la nueva pensión se calculará como en el caso anterior, salvo que fuese más beneficioso tomar como base reguladora, junto con las bases de cotización que correspondan a los trabajos realizados, las cantidades que haya percibido el interesado en concepto de pensión por incapacidad permanente total y que se refieran al período de tiempo que deba tomarse para el cálculo de la base reguladora.

• Jubilación

— Se reduce la edad exigida para tener derecho a la pensión de jubilación, en un período equivalente al que resulte de aplicar, al período de tiempo efectivamente trabajado en cada una de las categorías y especialidades profesionales de la minería del carbón, un coeficiente reductor que va del 0,5 para el personal de interior que desarrolla trabajos directos en los frentes de arranque o de avance, al 0,05 para trabajadores ordinarios de exterior.
— Los pensionistas de incapacidad permanente total de este régimen se consideran en situación asimilada a la de alta para poder causar pensión de jubilación. Para ello deberán ingresar las aportaciones de empresario y trabajador correspondientes al período comprendido entre la fecha de declaración de la incapacidad permanente total y la del hecho causante de la jubilación.
— La reducción de la edad de jubilación de estos trabajadores por el tiempo trabajado en este régimen se tendrá en cuenta de acceder el trabajador a la jubilación por cualquier otro régimen.

• Muerte y supervivencia

Las prestaciones causadas por el fallecimiento de pensionistas de incapacidad permanente cuyas pensiones hayan pasado a tener la cuantía correspondiente a jubilación se determinan de acuerdo con la base reguladora que haya servido para el cálculo de la nueva cuantía de la pensión, incrementada con las revalorizaciones que procedan.

• Prestaciones familiares

Se conceden en los mismos términos que en el Régimen General.

31.4. Seguro escolar

(Ley 17-VII-1953) • (O. M. 11-VIII-1953) • (R. D. 1633/1985) • (R. D. 270/1990) • (Resol. 28-III-1990) • (R. D. 2064/1995, art. 60) • (Circular 3/2022, de 4-4-2022) • (Resol. 12-IV-2007)

• ¿A quién acoge?

— Jóvenes estudiantes menores de 28 años, españoles o extranjeros, que residan legalmente en España y que cursen estudios matriculados de ma-

nera oficial en: Bachillerato, Tercero y Cuarto de Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), Formación Profesional (segundo grado, grado medio, grados superior y especial), enseñanzas universitarias, incluidos grado, máster, el proyecto fin de grado y fin de máster y doctorado, enseñanzas artísticas profesionales y superiores, programas de Garantía Social, formación profesional especial -educación especial, estudiantes seminaristas y laicos que cursen estudios de teología en los Centros Superiores de la Iglesia Católica, segundo curso de Educación Secundaria de personas adultas y estudiantes universitarios que realizan prácticas en empresas

- **Alta en el seguro**

Es automática en el momento de realizar la matrícula.

- **Cotización**

Los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de satisfacer las cuotas son los estudiantes comprendidos en su campo de aplicación en el momento de abonar la matrícula, y el Ministerio de Educación y Formación Profesional, debiéndose abonar el 50 por 100 por aquéllos y el otro 50 por 100 por el Ministerio. Actualmente la cuota está fijada en 2,24 euros (de los que 1,12 debe abonar el alumno y otros 1,12 el Ministerio de Educación y Formación Profesional).

31.4.1. Prestaciones

- **Asistencia médica**

— Por enfermedad contraída y sufrida por el estudiante asegurado durante el período de su vida que protege el seguro, y comprende:
  - Con carácter obligatorio únicamente en los casos de tuberculosis pulmonar y ósea, cirugía general, neuropsiquiatría y tocología.
  - Con carácter graciable se han implantado las prestaciones de fisioterapia, cobaltoterapia, radioterapia, cirugía maxilofacial, radioterapia y riñón artificial.

— Por accidente escolar:
  - Toda lesión corporal de que sea víctima el asegurado, sufrida en el transcurso de actividad directa o indirectamente relacionada con su condición de estudiante, incluyendo las de carácter deportivo, asambleas, viajes de estudios, o de fin de carrera, prácticas en empresas y otras actividades similares, siempre que estas actividades hayan sido organizadas por los centros de enseñanza. Se incluyen también las lesiones producidas por riñas entre estudiantes.
    En este supuesto la cobertura incluye la asistencia médica y farmacéutica y, en su caso, internamiento hospitalario e intervención quirúrgica. Si el estudiante eligiese para el tratamiento un centro no concertado se le abonarán las facturas según tarifas.
    Se le facilitarán, asimismo, aparatos de prótesis y ortopédicos.

- **Asistencia farmacéutica**

Cubierta la totalidad en caso de internamiento y el 70 por 100 de las prestaciones farmacéuticas en tratamiento ambulatorio.

En aquellos casos en los que esta prestación haya sido prescrita por un facultativo del Sistema Nacional de Salud se reintegrará solamente la diferencia entre lo que haya abonado como asegurado o beneficiario de la asistencia sanitaria y el 30 por ciento que corresponde como protegido por el Seguro Escolar, a excepción de los estudiantes exentos de aportación farmacéutica o beneficiarios de personas exentas de tal aportación, o en los casos de aportación reducida.

Los medicamentos excluidos de la financiación con cargo al Sistema Nacional de Salud quedan igualmente excluidos de la financiación del Seguro Escolar.

• Indemnizaciones económicas en caso de accidente

Se conceden en los siguientes supuestos:

— Incapacidad permanente absoluta para los estudios: indemnización entre 150,25 y 601,01 euros.

— Gran invalidez: en este caso el estudiante tendrá derecho a una pensión vitalicia de 144,24 euros anuales.

— Por fallecimiento: gastos de sepelio e indemnización a tanto alzado en cuantía igual a 30,05 euros o entre 30,05 y 120,20 si la muerte se hubiera producido en lugar distinto al de la residencia familiar. En el caso de que tuviera familiares a su cargo, un capital de 300,51 euros.

La solicitud de las prestaciones derivadas de accidente escolar prescribe al año de haberse producido el mismo.

• Infortunio familiar

Tiene por objeto asegurar al estudiante la continuidad o término de los estudios iniciados en caso de fallecimiento del cabeza de familia o ruina familiar.

— Protección: pensión anual de 86,55 euros durante los cursos que le falten hasta finalizar la carrera sin repetir curso, incrementada en el caso de familias numerosas.

— Inicio: el primer día del mes siguiente a aquel en que se produjo el hecho causante.

La solicitud: antes de que transcurran cinco años del hecho causante. En los casos de ruina o quiebra es necesario tener cubierto, como mínimo, un período de carencia de un año.

31.4.2. Incompatibilidades

Las prestaciones del seguro escolar son incompatibles con cualesquiera otras de idéntico contenido y derivadas de análogo riesgo de las que puedan ser beneficiarios los afiliados a aquél, en su condición de afiliados a algún régimen de la Seguridad Social o de beneficiarios de un titular del derecho a la asistencia sanitaria.

En tales casos, las prestaciones se recibirán del régimen de la Seguridad Social correspondiente, abonando el Seguro Escolar la diferencia en más, si la hubiere.

No obstante, se declara la compatibilidad con aquellos beneficios de índole semejante que puedan contratarse en compañías de seguro o empresas particulares.

Son incompatibles las prestaciones del Seguro Escolar con las que causen los estudiantes por estar de alta en un régimen de Seguridad Social como consecuencia de la prestación de servicios por su condición de trabajador, mientras esta actividad se simultanee a la del propio estudiante.

31.5.
Régimen Especial de Clases Pasivas

(R. D. Legislativo 670/1987) • (R. D. 691/1991) • (R. D. 432/2000) • (R. D. Ley 13/2010) • (R. D. Ley 15 /2020) • (R. D. 139/2020) • (R. D. 497/2020) • (R. D. 46/2021) • (R. D. Ley 3/2021) • (Ley 21/2021) • (Ley 22/2021) • (R. D. 1058/2022)

31.5.1.
El Sistema de Clases Pasivas

El Régimen de Clases Pasivas constituye un régimen especial de Seguridad Social que garantiza la protección frente a los riesgos de retiro, incapacidad, muerte y supervivencia a través de pensiones para determinados colectivos.

Constituyen el ámbito personal de cobertura del Régimen de Clases Pasivas, siempre que hayan ingresado antes del 1 de enero de 2011, fundamentalmente los siguientes colectivos:

— Funcionarios de carrera de la Administración General del Estado, de la Administración de Justicia, de las Cortes Generales, de otros órganos constitucionales o estatales que lo prevean, y, funcionarios transferidos a las Comunidades Autónomas (que no ingresen en cuerpos propios de estas Administraciones)

— Militares de carrera, de las Escalas de complemento, de tropa y marinería profesional y los Caballeros Cadetes, Alumnos y Aspirantes de las Escuelas y Academias Militares.

El personal que acceda a los anteriores colectivos a partir del 1 de enero de 2011 y que hubiera estado incluido en el ámbito de cobertura del Régimen de Clases Pasivas del Estado si su ingreso se hubiese producido con anterioridad, queda obligatoriamente incluido, a los exclusivos efectos de pensiones, en el Régimen General de la Seguridad Social.

Las pensiones pueden ser ordinarias o extraordinarias, según que su hecho causante se produzca en circunstancias ordinarias o por razón de lesión, muerte o desaparición producida en acto de servicio o como consecuencia del mismo.

31.5.2.
Regulación

La norma fundamental que regula el régimen de Clases Pasivas es el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado, el cual a su vez ha ido modificándose desde su versión original.

De las reformas que se han llevado a cabo, destacan las siguientes:

— El Real Decreto- Ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, supuso el inicio del fin de este Régimen, puesto que su artículo 20 dispone que desde el 1 de enero de 2011, todos los funcionarios de nuevo ingreso queden encuadrados en el Régimen General de Seguridad Social. Sin embargo, esto no supone la extinción inmediata de las Clases Pasivas, debido a que aún son numerosos los colectivos que están encuadrados en este régimen, los cuales ingresaron en la Administración antes de 2011.

— El Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, reestructura los departamentos Ministeriales (actualmente derogado por el Real Decreto 1003/2023, de 5 de diciembre). Esta norma es el punto de partida por el cual la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas, pasa de ubicarse en el Ministerio de Hacienda, dentro de lo que era hasta ese momento la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, a estar incluida en el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, dentro de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones.

— La Disposición transitoria tercera de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, atribuye expresamente la competencia al Instituto Nacional de la Seguridad Social para el reconocimiento de derechos pasivos y la concesión de las prestaciones de Clases Pasivas causadas en su favor o en el de sus familiares por el personal incluido en su ámbito de aplicación.
Este cambio de competencias entró en vigor el 6 de octubre de 2020. Sin embargo, según la disposición transitoria segunda del Real Decreto 497/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, se establece un periodo transitorio durante el cual es la **Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social** la que asume la gestión del Régimen de Clases Pasivas, quedando la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas adscrita a la misma.

31.5.3. Tipos de prestaciones

31.5.3.1. Jubilación o retiro

31.5.3.1.1. *Normas generales y supuestos especiales*

31.5.3.1.1.1. Normas generales

- **Hecho causante**

Es la **jubilación o retiro** del funcionario y puede producirse por distintos motivos:
— Forzosa por edad.
— Voluntaria.
— Por incapacidad/inutilidad permanente para el servicio.

- **Periodo de carencia**

Para causar derecho a pensión ordinaria de jubilación o retiro es requisito indispensable haber completado un periodo mínimo de **15 años** de servicios efectivos al Estado.

- **Cálculo de pensión**

La cuantía de la pensión ordinaria se determina aplicando al **haber regulador** que corresponda, según el Cuerpo o categoría del funcionario, el **porcentaje** establecido en función del número de años completos de servicios efectivos al Estado.
— **Haberes reguladores** (bases para el cálculo de las pensiones de Clases Pasivas): se fijan anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada grupo, subgrupo (EBEP Real Decreto Legislativo 5/2015) de clasificación en que se encuadran los distintos Cuerpos, Escalas, plazas o empleos de funcionarios.

Para el 2024, son los siguientes:

Grupo / Subgrupo EBEP	Haber regulador (euros /año)
A1	49.914,06
A2	39.283,61
B	34.399,17
C1	30.170,49
C2	23.869,85
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones profesionales (EBEP)	20.350,96

A la base o haber regulador que corresponda se aplicará el **porcentaje** que proceda de acuerdo con la siguiente escala:

Años de servicio	Porcentaje regulador	Años de servicio	Porcentaje regulador	Años de servicio	Porcentaje regulador
1	1,24	**13**	22,10	**25**	63,46
2	2,55	**14**	24,45	**26**	67,11
3	3,88	**15**	26,92	**27**	70,77
4	5,31	**16**	30,57	**28**	74,42
5	6,83	**17**	34,23	**29**	78,08
6	8,43	**18**	37,88	**30**	81,73
7	10,11	**19**	41,54	**31**	85,38
8	11,88	**20**	45,19	**32**	89,04
9	13,73	**21**	48,84	**33**	92,69
10	15,67	**22**	52,52	**34**	96,35
11	17,71	**23**	56,15	**35 ó más**	100
12	19,86	**24**	59,81		

31.5.3.1.1.2. Supuestos especiales

- **Prestación de servicios en dos o más Cuerpos**

Cuando se han prestado servicios en dos o más Cuerpos o categorías con distinto haber regulador, para calcular la pensión de jubilación o retiro se toma en consideración todo el historial administrativo del funcionario, desde su ingreso en el primero y sucesivos Cuerpos hasta su cese en el servicio activo. A tales efectos se aplica la siguiente fórmula:

$$P = R1 \times C1 + (R2 - R1) \times C2 + (R3 - R2) \times C3 + \ldots$$

Siendo:

P la cuantía anual de la pensión de jubilación o retiro

R1, R2, R3... los haberes reguladores correspondientes al primer y a los sucesivos Cuerpos y Escalas en que hubiera prestado servicios

C1, C2, C3... los porcentajes de cálculo correspondientes a los años completos de servicio efectivo transcurrido desde el acceso al primer Cuerpo, Escala... hasta el momento de la jubilación o retiro, de acuerdo con la tabla de porcentajes anterior.

Para determinar el porcentaje aplicable, las fracciones de tiempo superiores al año se computarán como tiempo correspondiente a los servicios prestados a continuación hasta llegar a los servicios últimamente prestados en que el exceso de tiempo resultante no se computará.

• Pensiones en el supuesto de la prolongación en el servicio activo

De conformidad con la modificación introducida, por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, en la disposición adicional decimoséptima del Texto Refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, a las pensiones de jubilación del Régimen de Clases Pasivas del Estado que se causen a partir de 1 de enero de 2022, les será aplicable lo establecido en el apartado 2 del artículo 210 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

— Con carácter general, se aplicará a las jubilaciones que se declaren a una edad superior a la edad de jubilación forzosa que corresponda al Cuerpo de pertenencia del funcionario, siempre que al cumplir esta edad se reúna el período mínimo de carencia de 15 años.

— En el caso de Jueces, Magistrados, Abogados Fiscales, Fiscales, Letrados de la Administración de justicia, docentes universitarios y Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles, que causen pensión a partir de 1 de enero de 2015, se les exigirá que en el momento de la jubilación cuenten, al menos, con sesenta y cinco años de edad cumplidos, así como a los Magistrados y Fiscales del Tribunal Supremo que en la indicada fecha estuvieran prestando servicios como eméritos (Disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio).

Se reconocerá al interesado un complemento económico por cada año completo de servicios efectivos al Estado que transcurra desde que reunió los requisitos para acceder a esta pensión, que se abonará de alguna de las siguientes maneras, a elección del interesado:

a) Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión. Si la cuantía de la pensión con el incremento superase el límite máximo de percepción de pensiones públicas (3.175,04 euros/mes para el año 2024) se podrá recibir una cuantía adicional que sumada a la pensión no podrá ser superior al haber regulador del Grupo/Subgrupo A1 (3.565,29 euros/mes para el año 2024).

3.565,29 euros - 3.175,04 euros = 390,25 euros/mes.

b) Una cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, cuya cuantía vendrá determinada en función de los años de cotización acreditados en la primera de las fechas indicadas, siendo la fórmula de cálculo la siguiente:

1.º Si ha cotizado menos de 44 años y 6 meses:

$$\text{Pago único} = 800 \left(\frac{\text{Pensión inicial anual}}{500} \right)^{1/1,65}$$

2.º Si ha cotizado, al menos 44 años y 6 meses la cifra anterior se aumenta en un 10%:

$$\text{Pago único} = 880 \left(\frac{\text{Pensión inicial anual}}{500} \right)^{1/1,65}$$

c) Una combinación de las soluciones anteriores en los términos que se determine reglamentariamente. Esta opción se halla regulada en el R. D. 371/2023 y es aplicable solamente a las pensiones cuyo hecho causante sea posterior al 19 de mayo de 2023.

La elección se llevará a cabo por una sola vez en el momento en que se adquiera el derecho a percibir el complemento económico, no pudiendo ser modificada con posterioridad. De no ejercitarse esta facultad, se aplicará el complemento contemplado en la letra a).

El porcentaje de incremento obtenido en ningún caso tiene incidencia en el cálculo de pensiones en favor de familiares.

Para las pensiones causadas posteriormente al 31 de diciembre de 2021, la percepción de este complemento es incompatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista, que dé lugar a su inclusión en cualquier régimen público de Seguridad Social.

• Cómputo de servicios en las pensiones de jubilación o retiro por incapacidad o inutilidad

La pensión de jubilación o retiro por incapacidad/inutilidad permanente para el servicio se calcula igual que la pensión ordinaria de jubilación o retiro por edad, con la particularidad de que cuando aquélla se produce estando el funcionario en servicio activo o situación equiparable, se considerarán como servicios efectivos, además de los acreditados hasta ese momento, los años completos que resten al funcionario para cumplir la edad de jubilación, entendiéndose éstos como prestados en el Cuerpo, Escala, plaza, empleo o categoría en que figure adscrito en el momento en que se produzca el cese por jubilación.

No obstante, **a partir de 1 de enero de 2009**, cuando en el momento de producirse el hecho causante, el interesado acredite menos de veinte años de servicios y la **incapacidad o inutilidad no le inhabilite para toda profesión u oficio**, la cuantía de la **pensión ordinaria de jubilación o retiro se reducirá en un 5%** por cada año completo de servicio que le falte hasta cumplir los 20 años de servicio, con un máximo del 25% para quienes acrediten 15 o menos años de servicios. Si con posterioridad al reconocimiento de la pensión y antes del cumplimiento de la edad de jubilación o retiro se produjera un agravamiento de la enfermedad o lesiones del interesado de manera que le inhabilitaran para el desempeño de toda profesión u oficio, se podrá incrementar la cuantía de la pensión hasta el 100 por 100 de la que le hubiera correspondido.

• Cambio de Cuerpo a otro de índice de proporcionalidad distinto antes de 1 de enero de 1985 –DT1 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas–

La Disposición Transitoria Primera del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado establece que el personal funcionario, civil y militar, de la Administración del Estado, **ingresado con anterioridad a 1 de enero de 1985, y que antes de dicha fecha hubiera pasado de un cuerpo, escala, plaza o empleo, que tuviera asignado determinado índice de proporcionalidad, a prestar servicios en otro de índice de proporcionalidad superior**, tendrá derecho a que se le computen, a los efectos del cálculo de su pensión, hasta un máximo de diez años de los que efectivamente haya servido en el cuerpo, escala, plaza o empleo del menor de los índices de proporcionalidad, como si hubieran sido prestados en el mayor.

De este cómputo especial de servicios quedan exceptuadas las pensiones causadas por la jubilación o retiro voluntario del funcionario.

• Servicio militar obligatorio, Prestación Social Sustitutoria y Servicio Social femenino obligatorio

A efectos de derechos pasivos, el servicio militar obligatorio, la prestación social equivalente y el servicio social femenino obligatorio –hoy suprimidos– únicamente se tienen en cuenta, para la determinación de las pensiones de los funcionarios, cuando se hubieran cumplido después de su ingreso en la Función Pública.

En el caso de que se hubieran prestado antes de adquirir la condición de funcionario, **sólo se computa el tiempo que exceda del servicio militar obligatorio y el servicio social femenino obligatorio.**

• Cómputo recíproco de cotizaciones entre regímenes de Seguridad Social

El Real Decreto 691/1991, de 12 de abril, sobre cómputo recíproco de cuotas entre regímenes de Seguridad Social, permite, **a solicitud del interesado**, totalizar los períodos de cotización sucesivos o alternativos que se acrediten en el Régimen de Clases Pasivas del Estado y en los regímenes del Sistema de la Seguridad Social, tanto para la adquisición del derecho a pensión como para determinar el porcentaje aplicable para el cálculo de la misma.

La pensión es reconocida por el Órgano o Entidad Gestora del régimen al que hubiera efectuado las últimas cotizaciones, aplicando sus propias normas pero teniendo en cuenta la totalización de periodos, salvo que en dicho régimen no cumpliese las condiciones exigidas para obtener derecho a pensión, en cuyo caso resolverá el otro régimen.

Cuando corresponda el reconocimiento de la pensión al Régimen de Clases Pasivas, los periodos de cotización que se totalicen, acreditados en otro régimen, se entenderán como prestados en el grupo o categoría que resulte de aplicar la siguiente **tabla de equivalencias:**

Seguridad Social	Régimen de Clases Pasivas
1 (grupo 1 + Autónomos licenciados e ingenieros)	A1
2 (grupo 2 + Autónomos Ingen. Técnicos y peritos)	A2
3 (grupos 3, 4, 5, 8 y Autónomos en general)	C1
4 (grupo 7 y 9)	C2
5 (grupos 6, 10, 11, 12 y empleadas de hogar)	E/Agrupaciones profesionales

A efectos de incorporar los años de cotización en el Régimen de Clases Pasivas a las pensiones de Seguridad Social, en aplicación del cómputo recíproco de cuotas entre regímenes de Seguridad Social (Real Decreto 691/1991, de 12 de abril) el interesado deberá solicitar la certificación de servicios prestados al Estado que se realizará en el impreso Modelo CS expedido por el departamento ministerial o Comunidad Autónoma donde se encontraba por última vez destinado el funcionario.

• Sacerdotes y Religiosos secularizados

El Real Decreto 432/2000, de 31 de marzo, regula el cómputo en el Régimen de Clases Pasivas del Estado de los períodos reconocidos como cotizados a la Seguridad Social, en favor de los sacerdotes, religiosos o religiosas de la Iglesia Católica, así como de los miembros laicos de alguno de los institutos seculares de la Iglesia Católica que figuren inscritos en el Registro de Entidades Religiosas

del Ministerio de Justicia, que, en la fecha de 1 de enero de 1997, estuviera secularizado, hubiera cesado en la profesión religiosa o como miembro de dichos institutos seculares.

El citado Real Decreto permite totalizar tales periodos, **a solicitud de los interesados** y siempre que no se superpongan con los años de servicios que se acrediten en el Régimen de Clases Pasivas del Estado, tanto para causar el derecho a pensión en este régimen de protección social como para mejorar el importe de la misma, sin que en ningún caso los años resultantes de la expresada totalización puedan superar el número de treinta y cinco.

Los aspectos más relevantes a tener en cuenta son los siguientes:

- La solicitud del interesado deberá acompañar una **certificación** en la que se especifiquen los períodos asimilados a cotizados reconocidos y, en su caso, los de cotización efectiva, emitida por la **Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social** del lugar de residencia del interesado o, de residir en el extranjero, por la correspondiente a la localidad donde ejerció el ministerio sacerdotal o profesión religiosa al momento de su secularización, o como miembro laico de un instituto secular de la Iglesia Católica, al momento de su cese.
- Para el cálculo de la pensión, los periodos de ejercicio del ministerio sacerdotal o profesión religiosa, que la Tesorería General de la Seguridad Social reconozca como asimilados a cotizados, se entenderán como de servicios prestados al Estado en el **subgrupo C1**.
- Los interesados están obligados **a pagar exclusivamente la parte** del importe total de la pensión que corresponda **por los años asimilados a cotizados que se computen** para el reconocimiento del derecho a pensión, o mejora de la ya reconocida. Dicha parte se calculará aplicando, al haber regulador del subgrupo C1, el porcentaje fijado en la escala del artículo 31.1 del Texto Refundido de Ley de Clases Pasivas para un número igual de años que los que computados como asimilados a cotizados.
- El importe a pagar **se deducirá en las sucesivas mensualidades de pensión** que se devenguen, incluidas las extraordinarias, sin que, en ningún caso, la cantidad deducida mensualmente pueda resultar superior a la diferencia existente, en la fecha inicial de abono, entre el importe de la pensión abonada (una vez deducidos los impuestos) y la que le hubiera correspondido sin el cómputo de los años reconocidos como cotizados. Esta cláusula garantiza que nunca se detraerá una cuantía superior a aquélla en que su pensión resulte mejorada como consecuencia del cómputo de los años de ejercicio religioso.
- La cuota a pagar tiene la consideración de gasto fiscalmente deducible, incluido en el artículo 19 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del IRPF.

• Pérdida de la condición de funcionario

El personal incluido en el ámbito subjetivo del Régimen de Clases Pasivas del Estado -excepto aquéllos a que hace referencia las letras i) y j) del artículo 2.1 del Texto Refundido de Ley de Clases Pasivas- que **pierda la condición de funcionario** conservará los derechos pasivos que para sí o para sus familiares pudiera haber adquirido hasta ese momento.

No obstante, dicho personal solo causará derecho a pensión ordinaria de jubilación o retiro por incapacidad/inutilidad permanente cuando antes de alcanzar la edad de jubilación o retiro se encuentre incapacitado por completo para la realización de toda profesión u oficio.

El reconocimiento de los derechos pasivos causados por este personal se efectuará siempre a instancia de parte, una vez acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos en cada caso, sin que sea necesaria la previa declaración de jubilación o retiro. A efectos de tal reconocimiento, solamente se computarán los servicios prestados por el causante hasta el momento en que se hubiera producido la pérdida de la condición de funcionario.

• Complemento por maternidad en pensiones de jubilación o retiro forzoso o por incapacidad/ inutilidad permanente para el servicio causadas desde el 1 de enero de 2016 hasta el 3 de febrero de 2021

A partir del 1 de enero de 2016, a las mujeres que hayan tenido hijos naturales o adoptados y sean beneficiarias de una pensión de jubilación o retiro forzoso o por incapacidad/inutilidad permanente para el servicio, se les reconocerá un complemento de pensión por importe equivalente al resultado de aplicar a la pensión de jubilación o retiro que le corresponda, un porcentaje en función del número de hijos nacidos o adoptados con anterioridad al hecho causante de la pensión, según la siguiente escala:

— En el caso de 2 hijos: 5 por 100.
— En el caso de 3 hijos: 10 por 100.
— En el caso de 4 o más hijos: 15 por 100.

Este complemento por maternidad en ningún caso formará parte de la pensión de jubilación o retiro a efectos de la determinación de la base reguladora en el reconocimiento de pensiones en favor de los familiares.

Además:

- Si en la pensión a complementar se totalizan períodos en aplicación de normativa internacional, el complemento se calculará sobre la pensión teórica, que en ningún caso podrá superar el límite máximo de las pensiones públicas.
- Si la cuantía de la pensión a reconocer es igual o superior al límite de pensión máxima solo se abonará el 50 por 100 del complemento aun en el supuesto de que exista concurrencia de pensiones públicas.
- Si la pensión a reconocer no alcanza la cuantía de pensión mínima y la interesada solicita y reúne los requisitos a percibir el complemento a mínimos, se sumará el complemento por maternidad.
- Si hay concurrencia de pensiones públicas, con independencia del Régimen en el que se causen, se abonará un solo complemento por maternidad de acuerdo con las siguientes reglas:
  — Si es de más de una pensión de jubilación o retiro, se abonará el complemento de mayor cuantía.
  — Si lo es de una pensión de jubilación o retiro y viudedad, se abonará el correspondiente a la pensión de jubilación o retiro.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su Sentencia de 12 de diciembre de 2019 –asunto 450/18– declaró contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social el artículo 60 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que, en materia de pensiones, reconocía el complemento de maternidad sólo a las mujeres. El Tribunal consideró contrario al principio de igualdad que un hombre no pudiera ser beneficiario de este complemento exclusivamente por razón de su género cuando «de facto» reunía todos los requisitos exigidos a las mujeres para su cobro.

Posteriormente, la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 3.º) de 25 de noviembre de 2021, recaída en el recurso 4535/2000, declaró que la Jurisprudencia establecida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea era también aplicable al complemento de maternidad en las pensiones del Régimen de Clases Pasivas, establecido en la Disposición Adicional decimoctava del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, en su redacción anterior a la reforma operada por el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.

Según dicha normativa, y de acuerdo con la interpretación establecida por la mencionada Sentencia del Tribunal Supremo, para generar derecho al citado complemento en las pensiones de retiro han de cumplirse todos y cada uno de los siguientes requisitos:

— Que el retiro, hecho causante de la pensión, según establece el artículo 28.1 del Texto Refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado, se produzca a partir del 1 de enero de 2016 y no más tarde del 3 de febrero de 2021.

— Que la pensión sea de carácter forzoso o por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, quedando excluidas por tanto las jubilaciones o retiros voluntarios.
— Que los hijos nacidos o adoptados sean al menos dos, y que dicha circunstancia se haya producido con anterioridad al hecho causante de la pensión.

Sin perjuicio de aplicar el nuevo criterio interpretativo de la norma de conformidad con las sentencias dictadas y el necesario cumplimiento de los requisitos citados, hay que considerar además que la legislación reguladora en ningún caso contempla el percibo del complemento por maternidad por ambos progenitores, infiriéndose el carácter unitario del complemento y la imposibilidad de reconocer más de un complemento en razón de la misma aportación demográfica.

Esta unicidad del complemento ha de entenderse independientemente del régimen en el que se hubiese causado, y es de aplicación también en los supuestos en los que un progenitor es pensionista de un régimen regulado en el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social y el otro progenitor lo es del Régimen de Clases Pasivas del Estado.

• Complemento para la reducción de la brecha de género

El complemento para la reducción de la brecha de género, **se reconocerá únicamente a las pensiones causadas a partir del 4 de febrero de 2021**.

Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de una pensión de jubilación o retiro de carácter forzoso o por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad en el Régimen de Clases Pasivas, tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija. El derecho al complemento económico por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.

— Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberán causar una pensión de jubilación o retiro de carácter forzoso o por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, según los siguientes requisitos:
— En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin servicios efectivos al Estado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas, entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.
— En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que el funcionario haya cesado en el servicio activo o haya tenido una reducción de jornada en los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, en más de un 15 por ciento, respecto a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

Si los progenitores son hombres y se dan las condiciones anteriores en ambos, se reconocerá a aquel que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.

El importe del complemento será para el año 2024 de 33,20 euros mensuales, por cada hijo o hija. La cuantía a percibir estará limitada a cuatro veces dicho importe.

Además:

— El importe del complemento no será tenido en cuenta en la aplicación del límite máximo de pensiones.

— El complemento será satisfecho en catorce pagas, junto con la pensión que determine el derecho a la misma.
— Cada hijo o hija dará derecho únicamente al reconocimiento de un complemento económico.
— Los complementos que pudieran ser reconocidos en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social serán incompatibles entre sí, siendo abonado en el régimen en el que el causante de la pensión tenga más periodos de alta.
— Para determinar qué pensiones o suma de pensiones de los progenitores tiene menor cuantía se computarán dichas pensiones teniendo en cuenta su importe inicial, una vez revalorizadas, sin computar los complementos que pudieran corresponder. Cuando ambos progenitores sean del mismo sexo y coincida el importe de las pensiones computables de cada uno de ellos, el complemento se reconocerá a aquel que haya solicitado en primer lugar la pensión con derecho a complemento.

- **Mantenimiento transitorio del complemento por maternidad en las pensiones de Clases Pasivas**

Quienes estuvieran percibiendo el complemento por maternidad mantendrán su percibo.

La percepción de dicho complemento de maternidad será incompatible con el complemento para la reducción de la brecha de género que pudiera corresponder por el reconocimiento de una nueva pensión pública, pudiendo las personas interesadas optar entre uno u otro.

En el supuesto de que el otro progenitor de alguno de los hijos o hijas que dio derecho al complemento por maternidad, solicite el complemento para la reducción de la brecha de género y le corresponda, la cuantía mensual que le sea reconocida se deducirá del complemento por maternidad que se viniera percibiendo.

31.5.3.1.2. *Tipos de jubilación o retiro*

31.5.3.1.2.1. Jubilación o retiro forzoso por edad

La jubilación o retiro forzoso de los funcionarios públicos se declara de oficio al cumplir **65 años de edad**, con las siguientes **excepciones:**

— **Funcionarios de los Cuerpos Docentes Universitarios**: a los 70 años, pudiendo optar por jubilarse a la finalización del curso académico en que hubieran cumplido dicha edad.
— **Magistrados, Jueces, Fiscales y Letrados de la Administración de Justicia** se jubilan forzosamente a los 70 años.
— **Registradores de la Propiedad ingresados antes de 1-1-2015**: a los 70 años.

Los funcionarios civiles de la Administración General del Estado y de las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de ella podrán optar por la prolongación de la permanencia en el servicio activo hasta que cumplan, como máximo, los setenta años de edad, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- Se inicia a solicitud del interesado mediante escrito dirigido al órgano de jubilación, del que dará cuenta a la jefatura de personal del centro donde está destinado, y que deberá presentarse con al menos dos meses de anticipación al cumplimiento de la edad de jubilación forzosa. Dicha solicitud comportará automáticamente la no iniciación del procedimiento de jubilación forzosa, o la suspensión del mismo si ya se hubiera iniciado.
- El órgano competente dictará resolución motivada en el plazo de un mes desde la fecha de la solicitud, que sólo podrá ser negativa cuando

el interesado no cumpla el requisito de edad o cuando hubiera presentado la solicitud fuera de plazo de dos meses, indicado anteriormente.
- En todo caso, si antes de 15 días de la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación forzosa no hubiera recaído resolución expresa, se entenderá estimada la solicitud del interesado (silencio administrativo en positivo).

El funcionario puede poner fin a la prolongación de la permanencia en el servicio activo, comunicando al órgano competente la fecha prevista por él para su jubilación forzosa por edad, con una antelación mínima de tres meses a esa fecha.

La prolongación de la permanencia en el servicio activo no será de aplicación a los funcionarios de aquellos cuerpos y escalas que tengan normas específicas de jubilación.

31.5.3.1.2.2. Jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio

Se declara, de oficio o a instancia de parte, cuando el interesado venga afectado por una «lesión o proceso patológico, somático o psíquico que esté estabilizado y sea irreversible o de remota o incierta reversibilidad, que **le imposibilite totalmente para el desempeño de las funciones propias de su Cuerpo,** Escala, plaza o carrera» (artículo 28.2.c) del Texto Refundido de Ley de Clases Pasivas).

La pensión de jubilación o retiro por incapacidad/inutilidad permanente para el servicio se calcula igual que la pensión ordinaria de jubilación o retiro por edad, con la particularidad de que cuando aquélla se produce estando el funcionario en servicio activo o situación equiparable, **se considerarán como servicios efectivos, además de los acreditados hasta ese momento, los años completos que resten al funcionario para cumplir la edad de jubilación o retiro,** entendiéndose éstos como prestados en el Cuerpo, Escala, plaza, empleo o categoría en que figure adscrito en el momento en que se produzca el cese por jubilación o retiro.

No obstante **a partir de 1 de enero de 2009**, cuando en el momento de producirse el hecho causante, el interesado acredite **menos de veinte años de servicios y la incapacidad no le inhabilite para toda profesión u oficio, la cuantía de la pensión ordinaria de jubilación, calculada según se indica en el párrafo anterior se reducirán en un 5% por cada año completo de servicio que le falte hasta cumplir los 20 años de servicio, con un máximo del 25% para quienes acrediten 15 o menos años de servicios**. Si con posterioridad al reconocimiento de la pensión y antes del cumplimiento de la edad de jubilación o retiro se produjera un agravamiento de la enfermedad o lesiones del interesado de manera que le inhabilitaran para el desempeño de toda profesión u oficio, podrá solicitar el incremento de la cuantía de la pensión hasta el 100 por 100 de la que le hubiera correspondido.

31.5.3.1.2.3. Jubilación o retiro voluntario

Los **funcionarios públicos incluidos en el Régimen de Clases Pasivas** pueden jubilarse o retirarse voluntariamente desde que **cumplan los 60 años de edad**, siempre que **tengan reconocidos 30 años de servicios al Estado**.

Si para completar los treinta años exigibles hubieran de computarse cotizaciones a otros regímenes de protección social por aplicación de las normas sobre cómputo recíproco de cuotas entre regímenes de Seguridad Social (Real Decreto 691/1991, de 12 de abril), se requerirá, cuando la jubilación o retiro sea posterior a 1 de enero de 2011, que los últimos cinco años de servicios computables para la determinación de la pensión de jubilación o retiro estén cubiertos en el Régimen de Clases Pasivas del Estado. Este requisito no será de aplicación a los funcionarios de la Administración del Estado en servicio activo, servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares y excedencia por razón de violencia de género que, como consecuencia de la superación de los procesos de acceso y promoción regulados en la normativa general de función pública, cambien de régimen de protección social.

Dicha regla será asimismo de aplicación cuando para completar los treinta años de servicios exigidos hubieran de computarse períodos de seguro, residencia o asimilados cubiertos fuera de España, derivados de la aplicación de convenios bilaterales o de reglamentos comunitarios de coordinación de los sistemas de seguridad social, salvo que los referidos períodos correspondan a actividades que de haberse desarrollado en España hubieran dado lugar a la inclusión obligatoria del interesado en el Régimen de Clases Pasivas.

El **personal de las Cortes Generales** podrán jubilarse voluntariamente cuando cumpla 60 años de edad o tenga reconocidos 35 años de servicios efectivos al Estado.

El procedimiento se iniciará por el funcionario interesado, mediante escrito en el que deberá indicar necesariamente la fecha en la que desea jubilarse o retirarse y habrá de presentar ante el órgano de jubilación o retiro, al menos, tres meses antes de la fecha de jubilación o retiro solicitada.

Además de a la jubilación o retiro voluntario prevista para todos los funcionarios del Régimen de Clases Pasivas (60 años de edad y 30 años de servicios al Estado), los funcionarios de los **Cuerpos Docentes Universitarios y los Magistrados, Jueces, Fiscales y Letrados de la Administración de Justicia**, que tienen fijada la edad de jubilación forzosa en 70 años de edad, pueden acceder a la jubilación desde que cumplan los 65 años de edad y acrediten 15 años de servicios efectivos al Estado. En el caso de los Magistrados, Jueces, Fiscales y Letrados de la Administración de Justicia, este tipo de jubilación voluntaria deberán solicitarla con seis meses de antelación a la fecha de jubilación.

31.5.3.2. Prestaciones a favor de familiares

31.5.3.2.1. *Requisitos generales*

- **Hecho causante**

Es el fallecimiento del funcionario o del pensionista jubilado o retirado.

La declaración de ausencia legal del causante no se considerará determinante de los derechos de sus familiares, que solamente nacerán con la declaración de fallecimiento del ausente, acordada de conformidad con lo dispuesto en el Código Civil.

- **Periodo de carencia**

No es necesario que el causante haya completado ningún periodo mínimo de prestación de servicios efectivos al Estado para que cause pensión en favor de sus familiares.

- **Base reguladora de las pensiones en favor de familiares**

La base reguladora de las pensiones en favor de familiares se calcula de forma diferente según la situación del causante:

— Si era **pensionista de jubilación o retiro**, la base reguladora es la pensión ordinaria de jubilación o retiro que efectivamente se hubiera señalado al causante, debidamente actualizada en su caso.

— Si era pensionista de **jubilación o retiro por incapacidad/inutilidad permanente** para el servicio que no tuviera acreditados como mínimo 20 años de servicios efectivos al Estado, y hubiera causado derecho a pen-

sión de viudedad, orfandad o a favor de padres en un régimen público de Seguridad Social con posterioridad a su jubilación o retiro por incapacidad/inutilidad permanente, la base reguladora será la pensión de jubilación o retiro en la cuantía inicialmente reconocida del 75 por ciento.

— Si fallece en situación de **servicio activo**, es la pensión de jubilación o retiro que le hubiera podido corresponder al cumplir la edad de jubilación o retiro forzoso, con la particularidad de que se toman como servicios efectivos los años que faltasen a éste para cumplir la edad de jubilación o retiro forzoso.
— Si el causante fallece en situación de **excedencia voluntaria, de suspensión firme**, separado del servicio, es la pensión de jubilación o retiro que le hubiera correspondido al causante pero considerando **solamente por los servicios prestados** hasta el momento de su pase a tale situaciones.

• Impedimento para ser beneficiario

No podrá tener la condición de beneficiario de las prestaciones en favor de los familiares que hubieran podido corresponderle, quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, cuando la víctima fuera el sujeto causante de la prestación.

31.5.3.2.2. *Pensión de Viudedad*

• Beneficiarios

1.1 Tendrán derecho a **pensión de viudedad** quien sea **cónyuge supérstite** del causante de los derechos pasivos.

En casos de **separación, divorcio o nulidad,** el acceso a pensión se **condiciona** a que, teniendo **derecho a la pensión compensatoria o a la indemnización** referidas, respectivamente, en los artículos 97 y 98 del Código Civil, ésta quedara extinguida por fallecimiento del causante. El derecho a pensión de viudedad **no quedará condicionado** al requisito de ser acreedor de pensión compensatoria cuando el beneficiario acredite estar comprendido en uno de los supuestos siguientes:

— ser víctima de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio, o
— tener una edad superior a los 50 años en la fecha del fallecimiento del causante de la pensión o bien la existencia de hijos comunes en el matrimonio, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
  • El divorcio o la separación judicial se haya producido con anterioridad a 1 de enero de 2008.
  • Entre las fechas del divorcio o separación y del fallecimiento del causante de la pensión de viudedad haya transcurrido un período de tiempo no superior a diez años.
  • El vínculo matrimonial haya tenido una duración mínima de diez años.

1.2 Tendrán derecho a **pensión de viudedad** quien se encontrase unido al causante en el momento de su fallecimiento, formando una pareja de hecho, siempre que concurran los siguientes requisitos:

a) Que causante y el beneficiario:
— Tengan una análoga relación de afectividad a la conyugal.
— No exista vínculo matrimonial con otra persona, ni esté constituida otra pareja de hecho, ni se hallasen impedidos para contraer matrimonio entre ellos.
— Se acredite, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una **convivencia estable, notoria, ininterrumpida e inmediata** al fallecimiento del causante no inferior a **cinco años**, salvo que existan hijos en común, en cuyo caso solamente deberá acreditarse la

formalización pública de la pareja de hecho como se expone a continuación:

— Exista una **formalización pública** de la condición de pareja de hecho, que se acredite por:
  - certificado de inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia, o
  - mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

En ambos casos la formalización deberá haberse producido con una antelación de dos años con respecto a la fecha del fallecimiento.

Si la pareja de hecho se extingue por voluntad de uno o ambos convivientes, el posterior fallecimiento de uno de ellos solo dará derecho a pensión vitalicia de viudedad cuando, además de concurrir los demás requisitos legales:

— La persona beneficiaria no haya contraído matrimonio ni constituido una nueva pareja de hecho

— Y sea acreedora de una pensión compensatoria que se extinga con motivo de la muerte del causante, y hubiera sido determinada judicialmente o mediante convenio o pacto regulador otorgado en documento público cuyo importe se hubiera fijado teniendo en cuenta las circunstancias del artículo 97 del Código Civil. En el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquella se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última.

En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la extinción de la pareja de hecho mediante sentencia firme o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho.

Cuando la pareja de hecho superviviente no pueda acceder al derecho a pensión de viudedad por no poder acreditar que su formalización pública se haya producido con una antelación mínima de dos años respecto de la fecha del fallecimiento del causante, pero concurran el resto de requisitos legales, tendrá derecho a la prestación temporal.

• Prestación temporal de viudedad

Se concederá una **prestación temporal de viudedad, durante dos años**, de igual cuantía que la pensión de viudedad que hubiera correspondido, a quienes, en los supuestos de **fallecimiento del causante por una enfermedad común** (alteraciones de la salud que no tengan la condición de accidentes de trabajo ni de enfermedades profesionales), no sobrevenida tras el vínculo matrimonial, no acreditasen un **período mínimo de un año** de matrimonio para causar pensión de viudedad, salvo que:

— existan hijos comunes o

— se acredite un periodo de convivencia, incluida la acreditada como pareja de hecho, superior a dos años.

En este supuesto, se requiere solamente acreditación de la convivencia como pareja de hecho, pero no inscripción en registro público ni constitución en documento público.

La prestación temporal de viudedad, en el caso de que se haya fijado una pensión compensatoria temporal, se extinguirá en la misma fecha en que lo hubiera hecho la pensión compensatoria.

• Extinción de la pensión

El derecho a **pensión de viudedad se extinguirá** cuando el beneficiario **contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, o, en el caso de que se**

haya fijado una pensión compensatoria temporal, en la misma fecha en que lo hubiera hecho la pensión compensatoria.

No obstante, quienes contrajeron matrimonio a partir del 1 de enero del 2002 podrán mantener el percibo de la pensión de viudedad siempre que concurran todos y cada uno de los requisitos que a continuación se relacionan:

— El titular de la pensión sea mayor de 61 años o, siendo menor de dicha edad, tenga reconocida una incapacidad permanente que le inhabilite para toda profesión u oficio.
— La pensión de viudedad constituya la principal fuente de ingresos del pensionista (debe suponer, como mínimo, el 75 por 100 de sus ingresos).
— Los ingresos totales del nuevo matrimonio no superen en cómputo anual el doble del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

En todo caso, quien fuera condenado, por sentencia firme, por la **comisión de un delito doloso de homicidio** en cualquiera de sus formas o de lesiones, perderá la condición de beneficiario de la pensión de viudedad cuando la víctima de dichos delitos fuera la causante de la pensión, salvo que, en su caso, medie reconciliación entre ellos.

• Cálculo de la pensión

La cuantía de la pensión de viudedad es el **50 por 100 de la base reguladora,** o el **25 por 100** en el supuesto de que el **causante** de los derechos hubiera fallecido tras haber sido declarado inutilizado en acto de servicio o como consecuencia del mismo y de haberse **señalado** en su favor la correspondiente **pensión extraordinaria**

No obstante, el porcentaje será del 58 por 100 o el 29 por 100, cuando en la persona beneficiaria concurran simultáneamente y en todo momento, los siguientes requisitos:

a) Haber cumplido una edad igual o superior a 65 años.
b) No tener derecho a otra pensión pública española o extranjera. El citado incremento será compatible con aquellas pensiones públicas, ya sean españolas o extranjeras, cuya cuantía no exceda del importe del mismo. En estos supuestos, el incremento de la pensión de viudedad se abonará exclusivamente por la diferencia entre la cuantía de éste y la de la pensión percibida por el beneficiario.
c) No percibir ingresos por la realización de un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.
d) No percibir rendimientos del capital, de actividades económicas o ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que en cómputo anual superen el límite de ingresos establecido en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para ser beneficiario de la pensión mínima de viudedad.

En los casos en que habiendo mediado divorcio, concurran varios beneficiarios con derecho a pensión, esta será reconocida en cuantía proporcional al tiempo de convivencia de cada uno de ellos con el causante, garantizándose el **40 por ciento al cónyuge sobreviviente o a la pareja de hecho del causante.**

En caso de **nulidad matrimonial** el derecho a pensión será reconocido en cuantía proporcional al tiempo vivido con el causante, existan o no otros beneficiarios con derecho a pensión, sin perjuicio de la garantía del 40% a favor del cónyuge supérstite o de la pareja de hecho.

Por su parte, las **personas divorciadas o separadas judicialmente** que accedan a partir de 1 de enero de 2010 a pensión de viudedad, verán reducida la cuantía de esta

— o de la prestación temporal a que hubiere lugar
— si fuera superior a la pensión compensatoria, hasta alcanzar la cuantía de esta última.

No procederá la minoración en los supuestos acreditados de víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio

31.5.3.2.3. *Pensión de Orfandad*

• Beneficiarios

Tendrán derecho a la pensión de orfandad los **hijos del causante** de los derechos pasivos que fueran **menores de 21 años**, **así como** los que estuvieran **incapacitados para todo trabajo antes del cumplimiento de dicha edad o de la fecha de fallecimiento del causante**.

En el supuesto en que el huérfano no realice un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga en cómputo anual resulten inferiores al importe del salario mínimo interprofesional que se fije en cada momento, también en cómputo anual, podrá ser beneficiario de la pensión de orfandad siempre que, a la fecha de fallecimiento del causante, fuera menor de 25 años. En este caso, la pensión se extinguirá cuando el titular cumpla los 25 años de edad, salvo que estuviera cursando estudios, manteniéndose en estos supuestos la percepción de la pensión de orfandad hasta el día primero del mes siguiente al inicio del siguiente curso académico.

• Cálculo de la pensión

La cuantía de la pensión de orfandad es el **25 por 100** de la base reguladora, en el supuesto de que exista sólo **un hijo** con derecho a pensión.

Será el **10 por 100** de la base reguladora para cada huérfano, en el supuesto de que existan **varios hijos** con derecho a pensión. En este caso, las pensiones resultantes se incrementan en un único 15 por 100 de la base reguladora que se distribuirá por partes iguales entre todos ellos.

Los porcentajes de cálculo que se indican serán, respectivamente, del **12,50 por 100**; del **5 por 100** y del **7,5 por 100** en el **supuesto de que el funcionario** hubiera fallecido tras haber sido declarado inutilizado en acto de servicio o como consecuencia de este último y de **haberse señalado** en su favor la correspondiente **pensión extraordinaria.**

• Límite de percepción

El importe conjunto de las pensiones de orfandad no podrá superar, en ningún caso, **el 50 por 100 o el 100 por 100** de la base reguladora, **según exista o no**, respectivamente –con derecho a pensión– **cónyuge viudo, excónyuge o pareja de hecho** del fallecido.

Los porcentajes que se indican no podrán superar, respectivamente, del **25 por 100** o **50 por 100** en el **supuesto de que el funcionario** hubiera fallecido tras haber sido declarado inutilizado en acto de servicio o como consecuencia de este último y de **haberse señalado** en su favor la correspondiente **pensión extraordinaria.**

31.5.3.2.4. *Pensión a favor de los padres*

• Beneficiarios

El **padre y la madre del causante**, siempre que **dependieran económicamente de éste** al momento de su fallecimiento y que **no exista** cónyuge superviviente, excónyuge, pareja de hecho o hijos del fallecido con derecho a pensión. En el supuesto de que en el momento del fallecimiento del causante hubiera cónyuge, excónyuge, pareja de hecho o hijos del mismo con derecho a pensión, el padre y la madre de aquél sólo tendrán derecho a la pensión a partir del momento en que la misma quede vacante por fallecimiento o pérdida de aptitud legal del cónyuge, excónyuge o pareja de hecho y de los hijos con derecho.

Con efectos de 1/1/2013, establece que la **presunción de que concurre el requisito de dependencia económica**, se produce cuando la suma de los ingresos de la unidad familiar sea inferior el doble de salario mínimo interprofesional vigente. En las familias monoparentales, el límite de ingresos se fija en el salario mínimo interprofesional.

• Cálculo de la pensión

A cada progenitor le corresponde el **15 por 100** de la base reguladora, o el **7,5 por 100** en el **supuesto de que el causante** de los derechos hubiera fallecido tras haber sido declarado inutilizado en acto de servicio o como consecuencia del mismo y de haberse **señalado** en su favor la correspondiente **pensión extraordinaria.**

No asistirá, en ningún caso, a cualquiera de los padres del funcionario fallecido el derecho a que el valor de la pensión del otro de ellos que fallezca o deba cesar en la percepción acrezca el de la suya.

31.5.3.2.5. *Pensiones extraordinarias*

• Hecho Causante

Es la jubilación o retiro por incapacidad/inutilidad permanente para el servicio o el fallecimiento del funcionario, siempre que esa incapacidad/inutilidad o ese fallecimiento se produzca por accidente, o enfermedad, en acto de servicio o como consecuencia del mismo

Se presumirá el acto de servicio, salvo prueba en contrario, cuando la incapacidad/inutilidad permanente o el fallecimiento del funcionario haya acaecido en el lugar y tiempo de trabajo

• Periodo de carencia

No se requiere periodo de carencia

• Cálculo de la pensión

— **De jubilación o retiro**

La pensión extraordinaria de jubilación o retiro se calcula aplicando, al **200 por 100 del haber regulador** que corresponda, el porcentaje que corresponda según años de servicios prestados, con la particularidad de que se considerarán como servicios efectivos, además de los acreditados hasta ese momento, los **años completos que restan al funcionario para alcanzar la edad de jubilación o retiro forzoso**, y se entenderán prestados en el Cuerpo, Escala, plaza o empleo a que estuviera adscrito el causante en el momento en que se produzca la declaración de jubilación o retiro.

Cuando las pensiones extraordinarias se hayan originado como consecuencia de actos de terrorismo, la cuantía de las mismas en favor del propio causante será el 200 por 100 del haber regulador que corresponda al grupo de clasificación asignado al Cuerpo que pertenezca el funcionario en el momento de su cese en el servicio activo.

— **En favor de familiares**

El cálculo de este tipo de prestaciones se efectúa de acuerdo con los criterios anteriormente señalados para las pensiones ordinarias, si bien la **base reguladora** se tomará al **200 por 100** y se considerarán como servicios efectivos al Estado, además de los acreditados hasta ese momento, los años completos que resten al funcionario para cumplir la edad de jubilación o retiro forzoso, entendiéndose

estos como prestados en el Cuerpo, Escala, plaza, empleo o categoría a que estuviera adscrito al momento del fallecimiento.

Cuando las pensiones extraordinarias se hayan originado como consecuencia de actos de terrorismo, la cuantía de las mismas en favor de familiares será el 200 por 100 del haber regulador que corresponda al grupo de clasificación asignado al Cuerpo que pertenezca el funcionario en el momento de su cese en el servicio activo. Cuando concurran varios beneficiarios la pensión se distribuirá de la siguiente manera:

- Si concurren cónyuge, excónyuge o pareja de hecho e hijos, la mitad será para el cónyuge, excónyuge o pareja de hecho y la otra mitad para los hijos a partes iguales.
- Si concurren padre y madre, a partes iguales. Los padres sólo tiene derecho en defecto de cónyuge, excónyuge o pareja de hecho e hijos con derecho a pensión.
- Cuando un copartícipe pierda el derecho, su parte acrecerá la del resto de ellos.

31.5.3.2.6. *Reglamentos comunitarios*

Los Regímenes Especiales de los Funcionarios Públicos en España están incluidos, desde el 25-10-1998, en el ámbito de aplicación de los Reglamentos de la Unión Europea, para la coordinación de los sistemas de seguridad social

Actualmente, están vigentes el Reglamento 883/2004, sobre la coordinación de los Sistemas de Seguridad Social, y el Reglamento 987/2009, de aplicación del Reglamento sobre la coordinación

En materia de convenios bilaterales solamente se ha aprobado el vigente con Japón.

COORDINACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA

En materia de pensiones públicas, esta inclusión permite que los periodos de cotización y asimilados cubiertos según la legislación reguladora de otros Estados miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo o Suiza o del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte surtan efecto tanto para el reconocimiento del derecho, como para el cálculo de las pensiones, que puedan causarse en el Régimen de Clases Pasivas del Estado.

31.5.3.2.6.1. Ámbito de aplicación

Los Reglamentos Comunitarios se aplican para la coordinación de los sistemas de Seguridad Social de España con los Estados Miembros de la Unión Europea y con los Estados Parte del Espacio Económico Europeo.

- **Países pertenecientes a la Unión Europea**: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, República Checa, Rumanía, Suecia.
- **Países pertenecientes al Espacio Económico Europeo**: Islandia, Liechtenstein y Noruega.
- **Confederación Suiza,** en virtud del Acuerdo suscrito con la Unión Europea sobre la libre circulación de personas
- **Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte**, en virtud del Acuerdo sobre la retirada de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica

31.5.3.2.6.2. Cálculo de pensiones

a) Si el interesado **no alcanza el derecho a pensión** (por no cumplir el periodo de carencia) con los periodos de servicio y, en su caso, las cotizaciones acreditadas **en España**, pero sí lo alcanzaría adicionando los periodos,

no superpuestos, acreditados en otros estados de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, se señalará la «**pensión Prorrata-Temporis**» que corresponda.
El cálculo de esta pensión se efectúa determinando, en primer lugar, la llamada «**Pensión Teórica**», que resulta de considerar hipotéticamente que tanto los periodos cubiertos en España como en otros Estados han sido cumplidos con arreglo a la legislación española. Después la «Pensión Teórica» **se prorratea**, en función de la relación existente entre el número de días cubiertos en España y el número total de días de seguro (dentro y fuera de España).
Pensión Prorrata = Pensión teórica x [N.º días España / Total días]

b) Si el interesado **tiene derecho a pensión en España** –pensión interna–, aun cuando no se consideren los periodos de aseguramiento en otros estados, deben efectuarse dos cálculos:
1. Cálculo de la pensión interna o nacional, aplicando la legislación española y considerando exclusivamente los periodos acreditados en España.
2. Cálculo de la **pensión prorrata-temporis**, de acuerdo con lo indicado en el número anterior.
Hechas estas operaciones se comparan una y otra y se ofrece al interesado el derecho a la de mayor cuantía, ya sea la interna o la pensión prorrateada. Tanto una como otra son compatibles con la percepción de las pensiones que hayan señalado –o se señalen en un futuro– las instituciones competentes de los demás estados.

31.5.3.2.6.3. Presentación de solicitudes

Las solicitudes de prestaciones en aplicación de los Reglamentos Comunitarios en materia de Seguridad Social han de presentarse en la **Institución competente del país de residencia** del interesado, que en España es la **Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social**, cuando se refiere a pensiones causadas por **funcionarios del Régimen de Clases Pasivas del Estado.**

Cuando el interesado acredite sucesivamente periodos de servicios en el Régimen de Clases Pasivas del Estado y cotizaciones al Sistema de la Seguridad Social, la competencia corresponderá al órgano o Entidad Gestora –Instituto Nacional de la Seguridad Social- al que haya efectuado las últimas cotizaciones. Si fueran simultáneas esas últimas cotizaciones, la Institución competente será la del régimen en el que el interesado acredite un mayor periodo de cotizado.

La solicitud de aplicación de Reglamentos Comunitarios implica que se procederá a **reconocer y liquidar las pensiones** que puedan corresponder con arreglo a **todas las legislaciones de los Estados en que se acrediten periodos de cotización o aseguramiento.**

31.5.4. Pensionistas

31.5.4.1. Gestión y pago

Las propuestas de pago de las pensiones de Clases Pasivas y otras prestaciones sociales se efectúan por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

- **Atrasos y reintegros**

La **retroactividad máxima de los efectos económicos** del reconocimiento de las prestaciones del Régimen de Clases Pasivas, así como de la legislación especial derivada de la guerra civil, será de **tres meses**, a contar desde el día primero del mes siguiente a la presentación de la solicitud.

No obstante, el plazo de **prescripción para el reintegro de cualquier prestación percibida indebidamente** será de **cuatro años**.

• Sistema de pago

El **pago de las pensiones y prestaciones** de Clases Pasivas del Estado **se realiza únicamente mediante transferencia a la cuenta corriente o libreta ordinaria** que el pensionista designe y que esté a su nombre, individual o indistintamente con otras personas, en Entidad Financiera situada en España o en el exterior, según su lugar de residencia.

No obstante, las prestaciones de Clases Pasivas solicitadas antes de 1 de abril de 2010 y que estuvieran percibiéndose a través de habilitado de Clases Pasivas podrán seguir cobrándose por ese sistema. En estos supuestos, los habilitados están obligados a pagar al pensionista el importe íntegro de la pensión o pensiones de Clases Pasivas que le haya sido ingresado por la Administración, sin efectuar ningún descuento por comisiones, gastos de gestión e impuestos derivados de su intervención profesional. El pensionista deberá abonar al Habilitado las cuantías correspondientes a estos conceptos una vez que conozca el importe de las mismas, según lo acordado entre ambos.

• Mensualidades ordinarias y pagas extras

Las pensiones de Clases Pasivas se devengan por mensualidades vencidas y se abonan en 14 pagas: 12 ordinarias y 2 extraordinarias.

— Las **mensualidades ordinarias** se abonan íntegras, incluida la correspondiente al mes en que se produzca la extinción del derecho.

— Las **mensualidades o pagas extraordinarias** se devengan el día primero de los meses de junio y diciembre, abonándose conjuntamente con las mensualidades de esos meses. Su importe es de la misma cuantía que las ordinarias, salvo en los siguientes supuestos:

- **Primera paga extraordinaria** a partir de la fecha de efectos económicos de la pensión o del momento de la rehabilitación de la misma: se abona 1/6 parte por cada uno de los meses que medie entre ese primer día de efectos iniciales, o de rehabilitación de la pensión, y el 31 de mayo o el 30 de noviembre siguiente, según corresponda.
- **Última paga extraordinaria** por fallecimiento del pensionista o pérdida del derecho a pensión: se devenga el primer día del mes en que ocurra el fallecimiento, o la pérdida del derecho, pagándose junto con la última mensualidad de pensión, como haberes devengados y no percibidos a sus herederos de derecho civil, o a él mismo, en razón de 1/6 parte por cada uno de los meses que medien entre el día devengo de dicha paga y el 31 de mayo o el 30 de noviembre anterior.

• Pensionistas residentes en el extranjero

Los pensionistas residentes en el extranjero acreditarán su vivencia, a efectos de continuar percibiendo la pensión que tuvieran reconocida, mediante la correspondiente certificación del encargado del Registro civil consular.

El documento original mediante el que se acredite la vivencia deberá presentarse en el primer trimestre del año. Transcurrido el plazo indicado, sin que se hubiese recibido dicho documento, se procederá a dar de baja la pensión con efectos de 31 marzo de ese año.

31.5.4.2. Actualización

Las pensiones de Clases Pasivas –al igual que todas las pensiones públicas– se revalorizan en función del índice de revalorización previsto para las pensiones

en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que así lo establezca.

• Actualización 2024

De conformidad con el Real Decreto-Ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía, las pensiones abonadas por Clases Pasivas se revalorizarán en 2024 con carácter general el 3,8 por ciento respecto del importe que tuvieran a 31 de diciembre de 2023, equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre de 2023.

• Pensiones que no se actualizan durante el año 2024

En aplicación de lo establecido en el artículo 78.16 del Real Decreto-Ley 8/2023, no experimentarán incremento alguno las siguientes pensiones de Clases Pasivas:

— Aquellas cuyo importe íntegro, sumado, en su caso, al importe íntegro mensual de otras pensiones públicas percibidas por su titular, exceda de 3.058,81 euros íntegros en cómputo mensual cuando dicha persona titular tenga derecho a percibir 14 mensualidades al año o, en otro supuesto, de 42.823,34 euros en cómputo anual.

— Las reconocidas a favor de los Camineros del Estado y causadas con anterioridad al 1 de enero de 1985, con excepción de aquéllas cuyo titular sólo percibiera esta pensión por tal condición.

• Reglas para la actualización de las pensiones de Clases Pasivas

La aplicación de la actualización se ajustará a las siguientes reglas:

— Se aplicará a las pensiones causadas con anterioridad al 1 de enero de 2024 sobre la cuantía mensual íntegra que percibiera o le hubiera correspondido percibir a su titular a 31 de diciembre de 2023.

— El importe de la pensión o del conjunto de pensiones abonadas con cargo al crédito de Clases Pasivas que perciba un mismo titular, una vez aplicado el incremento procedente a cada una de ellas, estará limitado a la cantidad de 44.450,56 euros íntegros anuales, comprendiéndose en dicha cantidad tanto el importe de las mensualidades ordinarias como el de las pagas extraordinarias que pudieran corresponder.

En las pensiones de viudedad, los incrementos por hijos no se computarán, en ningún caso, a efectos de la aplicación del límite máximo de percepción establecido en el párrafo anterior.

En el supuesto de que en un mismo titular concurran una o varias pensiones de Clases Pasivas con otra u otras pensiones públicas, el valor de la pensión o conjunto de pensiones de Clases Pasivas tendrá como límite una cifra que guarde con la de 44.450,56 euros íntegros anuales la misma proporción que dicha pensión o pensiones tengan con el conjunto total de pensiones públicas que perciba su titular.

Dicho límite (L) se obtendrá mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$L = \frac{P}{T} \times 44.450{,}56 \text{ euros anuales}$$

Siendo «P» el valor íntegro teórico anual alcanzado a 31 de diciembre de 2023 por la pensión o pensiones de Clases Pasivas y «T» el resultado de añadir a la cifra anterior el valor íntegro en términos anuales de las otras pensiones públicas en idéntico momento.

— Establecido para cada supuesto y conforme a las reglas anteriores el límite anual máximo de una pensión, dicho límite se dividirá entre el número de mensualidades ordinarias y pagas extraordinarias que, respecto de la anualidad y conforme a la legislación aplicable, tengan derecho a percibir los pensionistas, constituyendo la cifra resultante el importe mensual a percibir por el titular de aquella pensión en cada mensualidad ordinaria y paga extraordinaria.

• Procedimiento para la actualización

La actualización de las pensiones de Clases Pasivas para 2024 se practicará de oficio, con efectos económicos de 1 de enero de 2024, por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

La misma se llevará a cabo teniendo en cuenta los datos obrantes respecto de cada titular de pensión a 31 de diciembre de 2023.

La actualización tendrá carácter provisional hasta tanto por la Administración se compruebe la procedencia de la percepción de su cuantía, en función de las otras percepciones del titular de una pensión o pensiones y de las normas en materia de concurrencia e incompatibilidad que resulten aplicables en cada caso.

Si de la elevación a definitiva de la revalorización anteriormente practicada se obtuviese la evidencia de que se han percibido cantidades en exceso, el pensionista vendrá obligado a reintegrar lo indebidamente percibido. Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que el interesado hubiese cometido en su declaración falsedad u omisión de datos, podrán serle exigidas las correspondientes responsabilidades en que haya podido incurrir.

• Pensiones extraordinarias por actos de terrorismo

De acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo de la letra a) del apartado 1 del artículo 40 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 y el artículo 78.14 del Real Decreto-Ley 8/2023, las pensiones extraordinarias de Clases Pasivas originadas en actos terroristas están exentas de las normas excluyentes o limitativas contempladas en las normas de actualización de las pensiones públicas.

En el supuesto de que, junto con alguna de las pensiones mencionadas en el párrafo anterior, determinada persona tuviera derecho a percibir a 31 de diciembre de 2023 alguna o algunas otras pensiones públicas, las normas excluyentes o limitativas, antes citadas, sí serán aplicables respecto de estas últimas.

31.5.4.3. Complementos a mínimos

Las pensiones de clases pasivas que no alcancen el importe mínimo de protección, establecido en atención a su clase en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico, podrán ser complementadas hasta dicho importe, en los términos y en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que sus beneficiarios residan en territorio español.

El importe del complemento económico en ningún caso podrá superar la cuantía establecida en cada ejercicio para las pensiones de jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva y será incompatible con la percepción por el pensionista de ingresos anuales superiores a los fijados al efecto por la citada Ley.

Por otra parte, no se podrá complementar a mínimos la pensión de viudedad cuyo importe sea equivalente a la pensión compensatoria que le hubiera correspondido en el momento de la separación o divorcio.

• Complementos año 2024

Los complementos económicos son incompatibles con la percepción por el pensionista de rendimientos de trabajo, por cuenta propia o ajena, y/o capital, o cualesquiera otros rendimientos sustitutivos de aquellos (tales como las plusvalías o ganancias patrimoniales), cuando la suma de todas las percepciones, excluida la pensión a complementar, exceda en 2024 de 8.942,00 euros/año.

Los efectos económicos del complemento para mínimos se retrotraen al día 1 de enero de 2024 o a la fecha de arranque de la pensión, si dicha fecha fuese posterior al 1 de enero.

Cuantías mínimas mensuales en el ejercicio 2024 según el tipo de pensión (disposición adicional 21ª de la Ley de Clases Pasivas del Estado):

Tipo de pensión	Cuantía €/año
Jubilación o retiro con cónyuge a cargo	14.466,20
Jubilación o retiro sin cónyuge a cargo: unidad económica unipersonal	11.552,80
Jubilación o retiro con cónyuge no a cargo	10.966,20
Viudedad	11.552,80
A otros familiares*	11.261,60

* En el supuesto de que existan varios beneficiarios, el importe de la pensión individual será el resultado de dividir dicha cantidad entre el número de perceptores; quedando garantizando el Mínimo por beneficiario en 239,50 €/mes ó 470,90 €/mes si es huérfano menor de 18 años y con una discapacidad igual o superior al 65 por 100, siempre que cumplan el requisito del límite de ingresos citado.

• Solicitud de complementos para mínimos:

Cuando la pensión o suma de pensiones públicas a percibir, una vez revalorizadas, resulta inferior a esos mínimos, se reconoce, **previa solicitud del interesado**, un complemento económico para alcanzar la cuantía mínima señalada para cada tipo de pensión.

31.5.4.4. Límite máximo

Las normas de revalorización establecen anualmente un límite máximo de percepción para las pensiones públicas, que **no puede ser superado** por la pensión o la suma de las pensiones públicas que perciba un mismo beneficiario.

Únicamente están excluidas de la aplicación de dicho límite las pensiones derivadas de **actos de terrorismo,** así como la prestación complementaria que otorga tanto el mutualismo administrativo (MUFACE, MUGEJU e ISFAS), como la Seguridad Social, en concepto de «Gran Invalidez» (50% de la pensión).

Durante el año 2024, dicha cuantía asciende a 3.175,04 euros íntegros en cómputo mensual cuando dicho titular tenga derecho a percibir 14 mensualidades al año o, en otro supuesto, de 44.450,56 euros en cómputo anual.

A estos efectos, el artículo 42 de la Ley 37/1988, de 28 de diciembre, establece que:

• Tendrán la consideración de pensiones públicas:

— Las abonadas por el Régimen de Clases Pasivas del Estado y, en general, las abonadas con cargo a créditos de la Sección 07 del Presupuesto de Gastos del Estado.
— Las abonadas por el Régimen General y los Regímenes especiales de la Seguridad Social, las de la modalidad no contributiva de la Seguridad Social, las prestaciones económicas por ancianidad e incapacidad a favor

de los españoles residentes en el exterior y las pensiones asistenciales por ancianidad para españoles de origen retornados.
- Las abonadas por los Fondos Especiales de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, del Instituto Social de las Fuerzas Armadas y de la Mutualidad General Judicial, o por las propias Mutualidades citadas, así como las abonadas por el Fondo Especial del Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- Las abonadas por los sistemas o regímenes de previsión de las comunidades autónomas y de las corporaciones locales y por los propios entes.
- Las abonadas por las mutualidades, montepíos o entidades de previsión social que se financien en todo o en parte con recursos públicos.
- Las abonadas por empresas o sociedades con participación mayoritaria, directa o indirecta, en su capital del Estado, de las comunidades autónomas o de las corporaciones locales o de los organismos autónomos de uno y otras, bien directamente o mediante la suscripción de la correspondiente póliza de seguro con una institución distinta, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de ésta o bien por las mutualidades o entidades de previsión de aquéllas, en las que las aportaciones directas de los causantes de la pensión se complementen con recursos públicos, incluidos los de la propia empresa o sociedad.
- Las abonadas por la Administración del Estado o por las comunidades autónomas en virtud de la Ley de 21 de julio de 1960 y del Real Decreto 2620/1981, de 24 de julio, así como los subsidios económicos de garantía de ingresos mínimos y de ayuda por tercera persona previstos en la disposición transitoria única del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Cualesquiera otras no enumeradas en las letras anteriores, que se abonen total o parcialmente con cargo a recursos públicos.

No tendrán la consideración de pensiones públicas las abonadas a través de planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo, incluidos los formalizados por mutualidades de previsión social empresarial, promovidos por las Administraciones, organismos, entidades y empresas, a que se refiere la disposición final segunda del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y en los términos en ella expresados.

31.5.4.5. Incompatibilidades

31.5.4.5.1. *Entre pensiones*

Resulta incompatible la percepción simultánea:
- De **más de tres pensiones ordinarias** de Clases Pasivas -jubilación o retiro, viudedad, orfandad o en favor de los padres- **causadas** por **diferente persona.**
- De **dos o más pensiones ordinarias** de Clases Pasivas causadas en su favor o en el de sus familiares **por la misma persona.**
- De las pensiones **extraordinarias** de Clases Pasivas con las **ordinarias** que puedan solicitar sus beneficiarios **con fundamento en los mismos hechos causantes.**
- De las pensiones extraordinarias por **actos de terrorismo** con las que, por los mismos hechos, prescindiendo de su motivación terrorista, pudieran corresponder en el Régimen de Clases Pasivas del Estado. Además, también son incompatibles con aquellas otras de carácter extraordinario que, por la misma causa, puedan reconocerse en cualquier régimen público básico de protección social.
- **De las pensiones** que una misma persona hubiera causado o pudiera causar en más de un régimen público de seguridad social, si para acre-

ditar el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido para tener derecho, o la determinación del porcentaje aplicable para calcular su cuantía, o ambas cosas, en cualquiera de las pensiones se hubiesen **tenido en cuenta las cotizaciones computadas** de otro régimen o, en su caso, en el de Clases pasivas como servicios previos al amparo de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre.

En los casos en que asista a una persona derecho al cobro de más de una pensión de Clases Pasivas incompatibles en su percibo, podrá ejercer un **derecho de opción** por el cobro de la pensión que estime más conveniente, sin que este derecho pueda ejercitarse más de una vez.

En todo caso la pensión de orfandad es **incompatible con el percibo de rentas o ingresos sustitutivos del salario**, entendiéndose por tales la prestación y el subsidio por desempleo.

31.5.4.5.2. *Con el trabajo activo*

A) Pensiones de jubilación o retiro (voluntaria, forzosa, por incapacidad o inutilidad permanente para el servicio)

— Pensiones de jubilación o retiro causadas antes del 1 de enero de 2009.

La percepción de las pensiones de jubilación o retiro es **incompatible con el desempeño por su titular de un puesto de trabajo en el sector público.**

Cuando en tales pensiones se hayan totalizado periodos de cotización correspondientes a un Régimen del Sistema de la Seguridad Social -por aplicación del cómputo recíproco de cotizaciones entre regímenes de Seguridad Social- la misma también será incompatible con el trabajo, por cuenta propia o ajena, en el sector privado.

En ambos supuestos, la percepción de la pensión se suspenderá, por meses completos, durante el tiempo que desempeñe dicho puesto de trabajo, sin que ello afecte al reconocimiento de las actualizaciones que correspondan, una vez rehabilitado el pago de la pensión.

— Pensiones de jubilación o retiro causadas a partir del 1 de enero de 2009.

Las pensiones de jubilación o retiro serán incompatibles con el **desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público** por parte de sus titulares, entendido éste de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 del apartado 1 del artículo 1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y aplicándose, a este efecto, las excepciones contempladas en el artículo 19 y en la disposición adicional novena de dicha Ley y, en el caso de que no se perciban retribuciones periódicas por el desempeño de cargos electivos como miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas o de las Corporaciones Locales, las previstas en el artículo 5 de la misma.

Asimismo, con carácter general, el percibo de las pensiones de jubilación o retiro será incompatible con el **ejercicio de una actividad**, por cuenta propia o ajena, que dé lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el percibo de las pensiones de jubilación o retiro de carácter forzoso por cumplir la edad legalmente señalada para cada caso, será compatible con el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena, que dé lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social, en los siguientes términos:

— La edad de acceso a la pensión de jubilación o retiro debe ser, al menos, la establecida como edad de jubilación forzosa para el correspondiente colectivo de funcionarios públicos.

— El porcentaje aplicable al haber regulador a efectos de determinar la cuantía de la pensión debe ser del cien por cien.

En caso de desempeñar una actividad compatible, la cuantía de la pensión será equivalente al cincuenta por ciento del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o el que el pensionista esté percibiendo en la fecha de inicio de la actividad,

excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, que no se podrá percibir durante el tiempo en que se compatibilice pensión y actividad.

No obstante, si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará al cien por ciento.

La pensión se revalorizará en su integridad, en los términos establecidos para las pensiones del Régimen de Clases Pasivas. No obstante, en tanto se desempeñe el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un cincuenta por ciento. Esta reducción no será aplicable cuando la pensión de jubilación sea compatible con la actividad por cuenta propia y se acredite tener contratado al menos un trabajador por cuenta ajena o se trate de una actividad artística.

A partir del 1 de abril de 2023, no será exigible el cien por ciento del haber regulador por el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia de las personas que realicen una **actividad artística** a las que se refiere el artículo 249 quater del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

A efectos de la esta compatibilidad, se entiende por actividad artística:

— La realizada por las personas que desarrollan actividades artísticas, sean dramáticas, de doblaje, coreográfica, de variedades, musicales, canto, baile, de figuración, de especialistas, de dirección artística, de cine, de orquesta, de adaptación musical, de escena, de realización, de coreografía, de obra audiovisual, artista de circo, artista de marionetas, magia o guionistas.

— En todo caso, la desarrollada por cualquier persona cuya actividad sea reconocida como artista intérprete o ejecutante en el título I del libro segundo del texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, o como artista, artista intérprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la musical, conforme al artículo 1. 2, párrafo 2.º del RD 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas.

— El trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia desempeñado por autores de obras literarias, artísticas o científicas, tal como se definen en el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, se perciban o no derechos de propiedad intelectual por dicha actividad, incluidos los generados por su transmisión a terceros y con independencia de que por la misma actividad perciban otras remuneraciones conexas.

En estos supuestos, la cuantía de la pensión de jubilación o retiro de carácter forzoso será compatible al cien por ciento con esta actividad. En el caso de pensiones de jubilación o retiro de carácter voluntario, sus beneficiarios podrán acceder a esta compatibilidad **a partir del momento en que cumplan la edad establecida para la jubilación forzosa**.

El importe de la pensión de jubilación contributiva compatible con la actividad artística incluye el complemento para pensiones inferiores a la mínima y el complemento por maternidad o reducción de la brecha de género.

Los perceptores de jubilación forzosa que realicen una actividad artística causarán alta y cotizarán en los términos previstos en los artículos 153 ter y 310 bis del texto refundido de Ley General de la Seguridad Social. El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.

No podrá acogerse a esta compatibilidad el beneficiario de una pensión de jubilación que, además de desarrollar una actividad artística o percibir ingresos por aquélla, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia diferente a la actividad artística, que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

En los supuestos de **pensiones de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, cuando el interesado no esté incapacitado para toda profesión u oficio**, se **podrá compatibilizar** el percibo de la pensión con el desempeño de dicha actividad siempre que sea distinta a la que venía realizando al servicio del Estado. En este caso, y mientras dure dicha situación, el importe de la pensión reconocida, se reducirá al 75% de la correspondiente cuantía, si se acreditan más de 20 años de servi-

cios efectivos al Estado; o al 55%, si el interesado hubiera cubierto menos de 20 años de servicios al momento de su jubilación o retiro. Para que se tenga derecho a esta compatibilidad, es preciso que la persona pensionista solicite y obtenga un acuerdo de compatibilidad, que será tramitado de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 710/2009, de 17 de abril.

La percepción de las pensiones afectadas por las incompatibilidades señaladas anteriormente quedará en suspenso por meses completos, desde el día primero del mes siguiente al inicio de la actividad que determina la incompatibilidad hasta el último día del mes en que se finalice, sin que ello afecte a los incrementos que deban experimentar tales pensiones; si la actividad incompatible se inicia el día primero de un mes la suspensión del abono procederá desde el día primero del mes en que se realice la actividad incompatible.

— Compatibilidad extraordinaria para facultativos de atención primaria, médicos de familia y pediatras (disposición transitoria 35.ª del texto refundido de la LGSS, introducida por el Real Decreto-Ley 20/2022, de 27 de diciembre).

En los tres años a partir de la entrada en vigor de esta disposición transitoria, los facultativos de atención primaria, médicos de familia y pediatras, adscritos al Sistema Nacional de Salud con nombramiento funcionario podrán continuar desempeñando sus funciones durante la prórroga en el servicio activo y, simultáneamente, acceder a la jubilación percibiendo el 75% del importe resultante en el reconocimiento inicial de la pensión, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública.

Asimismo, podrán acceder a esta compatibilidad estos mismos facultativos si hubieran accedido a la pensión contributiva de jubilación y se reincorporasen al servicio activo, en estos dos casos:

1.º Si el hecho causante hubiese tenido lugar a partir del 1 de enero de 2022,
2.º O si se hubieren acogido en su día a la compatibilidad de la pensión de jubilación con el nombramiento como personal estatutario o funcionario de las y los profesionales sanitarios, realizado al amparo del Real Decreto-ley 8/2021, de 4 de mayo.

Esta compatibilidad exigirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) El acceso a la pensión deberá producirse a la edad que en cada caso resulte de aplicación, según el artículo 205.1.a) LGSS, sin que a tales efectos sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones. Esta regla no será de aplicación a los facultativos médicos que se hubieren acogido en su día a la compatibilidad de la pensión de jubilación con el nombramiento como personal estatutario o funcionario de las y los profesionales sanitarios, realizado al amparo del Real Decreto-ley 8/2021, de 4 de mayo.
b) La compatibilidad se aplicará en caso de jornada a tiempo completo, o jornada parcial siempre que la reducción sea del 50% respecto de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
c) El beneficiario tendrá derecho a los complementos por mínimos durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con sus funciones, siempre que reúna los requisitos legales.
d) La percepción del complemento por demora de la pensión de jubilación es compatible con el acceso a esta compatibilidad, sin que su importe sea minorado.
e) No podrá acogerse a esta modalidad de compatibilidad el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación que, además de desarrollar las funciones como facultativo médico de atención primaria, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o propia que dé lugar a su inclusión en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social.

El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos, y durante la realización del trabajo compatible se aplicarán las obligaciones de afiliación, alta, baja y variación de datos, así como la obligación de cotizar, en los términos previstos en la LGSS, si bien no será de aplicación lo dispuesto en su artículo 153.

Durante la realización del trabajo compatible, los beneficiarios estarán protegidos frente a todas las contingencias comunes y profesionales, siempre que reúnan los requisitos necesarios para causarlas, siendo de aplicación el régimen de limitación de las pensiones, incompatibilidades y el ejercicio del derecho de opción, previstos en la LGSS. Como reglas especiales para el subsidio de incapacidad temporal:

a) No se requerirá periodo mínimo de cotización para acceder al subsidio.
b) Si durante el periodo de compatibilización se iniciara un proceso de incapacidad temporal, el abono de la pensión se suspenderá el día primero del mes siguiente al de la baja médica y se reanudará el día primero del mes siguiente al del alta médica. E igualmente se actuará en los supuestos de recaída.
c) El derecho al subsidio se extinguirá por la finalización del trabajo compatible, además de por las causas generales.

Finalizado el trabajo compatible, las cotizaciones realizadas durante esta situación:

a) Podrán dar lugar a la modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación, la cual permanecerá inalterable.
b) En cambio, no surtirán efecto en relación con el complemento previsto en el artículo 210.2 LGSS y en la disposición adicional 17.ª TRLCPE.

B) Pensiones de viudedad

La pensión de viudedad es compatible con el percibo de rentas de trabajo, por cuenta propia y ajena.

C) Pensiones de orfandad

La pensión de orfandad se extingue, con carácter general, por el cumplimiento de los **21 años de edad.** No obstante, la pensión es **vitalicia** si el huérfano se encuentra **incapacitado** para todo trabajo desde antes del fallecimiento del causante o del cumplimiento de los 21 años de edad.

También se extingue la pensión de orfandad **por la adopción del huérfano**, salvo en el caso de adopción de los hijos de una causante fallecida como consecuencia de violencia sobre la mujer, en cuyo caso la pensión de orfandad y el incremento previsto reglamentariamente para los casos de orfandad absoluta solo se suspenderán cuando los rendimientos de la unidad de convivencia, divididos por el número de sus miembros (incluidas las personas adoptadas) superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Dicha suspensión tendrá efectos desde el día siguiente a aquel en que concurra la causa de suspensión; y se recuperará la pensión cuando los ingresos de la unidad de convivencia dejen de superar los límites señalados.

Si se hubiese mantenido el percibo de la pensión tras la adopción, la nueva pensión de orfandad que pudiera generarse, en su caso, por fallecimiento de uno de los adoptantes será incompatible con la que se viniera percibiendo, y el beneficiario deberá optar por una de ellas.

El huérfano puede ser beneficiario de la pensión **hasta que cumpla 25 años** si sus rentas de trabajo en el sector privado no superen el salario mínimo interprofesional. Si estuviera cursando estudios, podrá mantener la percepción de la pensión de orfandad hasta el día primero del mes siguiente al inicio del siguiente curso académico. A tales efectos es necesario **solicitar expresamente la prórroga en el percibo de la pensión.**

En todo caso, la pensión de orfandad es incompatible con el **trabajo en el sector público.**

31.5.4.6. Retenciones a cuenta del IRPF

Las pensiones, cuya cuantía supere el importe anual legalmente establecido, están sujetas a tributación en los términos establecidos en las normas reguladoras del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y

sometidas, en su caso, al sistema general de retenciones a cuenta del impuesto, con las excepciones siguientes:

— Pensiones derivadas de actos de terrorismo.
— Pensiones por inutilidad o incapacidad permanente del Régimen de Clases Pasivas, siempre que la lesión o enfermedad que hubiera sido causa de aquéllas inhabilitara por completo al preceptor de la pensión para toda profesión u oficio.
— Pensiones de orfandad.

A efectos del IRPF, los pensionistas de Clases Pasivas que tienen reconocida una **pensión de jubilación o retiro por incapacidad o inutilidad** para el servicio se consideran **afectados por una minusvalía igual o superior al 33 por 100**, sin necesidad de acreditar su grado de discapacidad con un certificado expedido por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) u órgano competente de las Comunidades Autónomas.

32. 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.

Actualmente el convenio especial está regulado en la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social.

Los convenios especiales suscritos con anterioridad al 1 de abril de 2004, fecha de entrada en vigor de la nueva regulación del Convenio Especial (contenida en la Orden TAS/2865/2003), seguirán rigiéndose por la normativa anterior que les sea de aplicación. No obstante, los suscriptores podrán optar por la sustitución del que corresponda en la nueva regulación, siempre que se reúnan los requisitos. El nuevo Convenio surtirá efectos a partir del día primero del mes en que se hubiese solicitado la suscripción del mismo.

En función de los colectivos que pueden suscribir un Convenio Especial se establecen tres apartados:

— Regulación general.
— Supuestos especiales.
— Otros convenios especiales.

32.1. Convenio Especial. Regulación general

(R. D. 2064/1995) • (R. D. 1890/1999) • (O. M. 9-I-2001) • (Ley 35/2002) • (O. TAS/2865/2003) • (O. TAS/819/2004) • (O. TAS/3862/2004) • (Ley 42/2006) • (R. D. 615/2007) • (O. TAS/2632/2007) • (O. TAS/482/2008) • (R. D. L. 2/2009) • (R. D. 1010/2009) • (O. TIN/2077/2009) • (R. D. 1513/2009) • (Ley 27/2011) • (R. D. 1783/2011) • (O. TIN/3356/2011) • (O. ESS/2119/2015) • (R. D. 156/2013) • Ley 48/2015) • (R. D. LG. 2/2015, art. 51.9) • (Ley 21/2021) • (LGSS R. D. LG 8/2015) • (R. D. L. 2/2023) • (Ley 31/2022) • (R. D. L. 8/2023) • (O. PJC/51/2024)

• Acción protectora

Se da cobertura a las situaciones derivadas de contingencias comunes a excepción de los subsidios de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, 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.

• Plazo de solicitud

Se solicitará ante la Tesorería General de la Seguridad Social 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 35 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. Matizar que para el año 2024, la edad y los años de cotización que deben de acreditarse son 65 años de edad y acrediten 38 o más de cotización, o 66 años y 6 meses para aquellos que tengan menos de 38 años de cotización efectiva.
  — 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 o asimilados en situación de pluriempleo o pluriactividad que cesen en alguna de las actividades por cuenta ajena o por cuenta propia que dieron lugar a la situación de pluriempleo o de pluriactividad, 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.
  — Pensionistas de incapacidad permanente total que con posterioridad a la fecha de efectos de la correspondiente pensión hayan realizado trabajos determinantes de su inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social y se encuentren en las situaciones previstas en los apartados anteriores 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 pensionistas de incapacidad permanente que hayan sido declarados plenamente capaces o en incapacidad permanente parcial, como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría o error en el diagnóstico, el plazo se computará a partir de la fecha en que la correspondiente resolución administrativa o judicial sea firme.
  — Los trabajadores o asimilados que hayan causado baja en el correspondiente régimen de la Seguridad Social por causa de solicitud de una pensión y ésta les sea denegada por resolución administrativa o judicial firme, el plazo se computará a partir de la fecha en que la correspondiente resolución administrativa o judicial sea firme. En caso de que hubiese causado baja por causa de la solicitud de una pensión de jubilación, será necesario que la solicitud de dicha pensión se haya realizado dentro del año siguiente al de efectos de la baja.
  — 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.
  — Los pensionistas de incapacidad permanente o de jubilación a quienes se anule su pensión por sentencia firme o se extinga por cualquier otra causa, el plazo se computará a partir de la fecha en que la correspondiente resolución administrativa o judicial sea firme.
  — Otros trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia en supuestos especiales. En este caso, la solicitud podrá formularse en cualquier momento, salvo,

que para ello se exija un plazo específico, deba efectuarse dentro de un período de tiempo o en el marco de otro procedimiento legalmente establecido.

• Formalización

— Efectuada la solicitud ante la Tesorería General de la Seguridad Social, la notificación por la Tesorería de la procedencia de celebrar el Convenio Especial solicitado deberá producirse dentro de los tres meses siguientes a la fecha de la solicitud. La falta de resolución expresa tendrá como efecto la estimación de la misma por silencio administrativo. Si el interesado, dentro de los tres meses siguientes a la fecha de notificación de su procedencia, no firmase, se entiende caducado el procedimiento iniciado.

• 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. En el caso de pensionistas de jubilación e incapacidad permanente a quienes se hubiera anulado o extinguido el derecho a la pensión, el período mínimo de cotización deberá estar cubierto en el momento en que se extinguió la obligación de cotizar. Este período de cotización no será exigido a los trabajadores que suscriban Convenio Especial en supuestos especiales, ni cuando reglamentariamente se prevea la suscripción de Convenio Especial para la inclusión en el sistema de Seguridad Social.
— La solicitud del convenio especial debe formularse en el Registro Electrónico de la Sede electrónica de la Seguridad Social o en el modelo oficial establecido al efecto por la Tesorería General de la Seguridad Social, para su presentación en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, así como mediante el procedimiento electrónico que se establezca al efecto (artículo 3.2 de la Orden TAS/2865/2003)

• 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. En todo caso, en la solicitud del Convenio Especial presentada en el plazo de noventa días y hasta la suscripción del mismo, el suscriptor podrá optar entre la fecha de efectos indicada en el primer párrafo o la correspondiente a 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 a la Tesorería General de la Seguridad Social. 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 que esté establecida en el tramo 1 de la tabla general aplicable en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
  - Una base de cotización que esté comprendida entre las anteriores.
  - 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 que esté establecida en el tramo 1 de la tabla general aplicable 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 que esté establecida en el tramo 1 de la tabla general aplicable 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 mis-

mo, siempre que haya cotizado por ella al menos durante veinticuatro meses, consecutivos o no, en los últimos cinco años.
- La modificación de la base de cotización elegida en el momento de suscribir el convenio, así como la opción de incremento en el mismo porcentaje en que se incremente la base máxima o la renuncia al mismo deberá ser solicitada, antes del 1 de octubre y surtirá efectos el 1 de enero del año siguiente al que se solicite.
- Hasta tanto el importe de la base mínima de cotización del tramo 1 de la tabla general de bases de cotización, a la que se refiere el artículo 308 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, no alcance la cuantía de la base mínima de cotización del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos vigente a 31 de diciembre de 2022, la base de cotización será esta última, también a efectos de lo previsto en el art. 6.2.2 de esta orden respecto al incremento de la base de cotización del convenio especial.

• 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 (el 28,3 por 100 para el año 2023), multiplicado por el coeficiente que corresponda en función de la acción protectora dispensada y que anualmente se determina por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

En el año 2024, se aplicará un tipo de cotización por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional del 0,70 por ciento sobre la base de cotización de los convenios especiales en los que se cotice para la cobertura de la pensión de jubilación

• Coeficientes aplicables para determinar la cotización en los supuestos de Convenio Especial

— Cuando el Convenio Especial tenga por objeto la cobertura de todas las prestaciones derivadas de contingencias comunes, a excepción de los subsidios por incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo por embarazo y riesgo durante la lactancia natural, el coeficiente a aplicar para determinar la cotización será el 0,94.
— Cuando el Convenio Especial se haya suscrito con anterioridad al 1 de enero de 1998 y tenga por objeto la cobertura de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes y servicios sociales, el coeficiente a aplicar será el 0,77.

• Plazo de ingreso

El sujeto responsable de abonar la cuota es el propio interesado, dentro del mes natural siguiente al que la misma esté referida, excepto en los Convenios Especiales correspondientes al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, que se ingresará dentro del mismo mes a que se refieran. No obstante, puede haber otros sujetos responsables del pago del convenio distintos al interesado o suscriptor del mismo.

32.2. Convenio Especial en supuestos especiales

Están incluidos en estos supuestos especiales los siguientes colectivos:
— Trabajadores perceptores del subsidio de desempleo, con derecho a cotización por la contingencia de jubilación, mayores de 52 años.
— Trabajadores con 55 años o más años afectados por determinados despidos colectivos.
— Trabajadores en situación de huelga legal o cierre patronal.

— Trabajadores contratados a tiempo parcial.
— Trabajadores o asimilados que reduzcan su jornada de trabajo con disminución proporcional de la retribución.
— Trabajadores que cesen en las prestaciones de servicios o actividades.
— Trabajadores durante las situaciones de permanencia en alta sin retribución, cumplimiento de deberes públicos, permisos y licencias.
— Cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia.
— Personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción laboral.

32.2.1. Trabajadores perceptores del subsidio por desempleo para mayores de 52 años

El Convenio Especial se regirá por lo dispuesto en la Regulación General (ver apartado 32.1), salvo las siguientes particularidades.

• Efectos y extinción del convenio

— El trabajador podrá optar respecto a la fecha de efectos del alta del convenio, que podrá ser:
  • Desde la fecha que nazca el derecho al subsidio.
  • Desde la fecha de presentación de la solicitud del convenio.
— El convenio para este colectivo se extinguirá por la extinción del subsidio por desempleo, pudiendo suscribir un Convenio Especial previsto en la Regulación General.

• Base de cotización

Será la elegida por el beneficiario, salvo para la contingencia de jubilación, en que la base de cotización al Convenio Especial estará constituida por la diferencia entre la base de cotización elegida (Regulación General) para las otras contingencias y aquella por la que cotice, en cada momento, el Servicio Público de Empleo Estatal por el Subsidio de desempleo de mayores de 52 años.

• Coeficiente aplicable para determinar la cotización

— Por la totalidad de la base de cotización elegida para la cobertura de las contingencias de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, el 0,14.
— Por la diferencia entre dicha base de cotización elegida y aquella por la que cotice en cada momento el Servicio Público de Empleo Estatal, para la cobertura de la contingencia de jubilación, el 0,80.
— Si el Convenio Especial se hubiera suscrito con anterioridad a 1 de enero de 1998, o su causa fuera Expediente de Regulación de Empleo autorizado antes de esa fecha, se aplicarán los siguientes coeficientes:
  • Por la totalidad de la base de cotización elegida por el interesado, para la cobertura de las contingencias de incapacidad permanente, muerte y supervivencia, el 0,33.
  • Por la diferencia entre dicha base de cotización elegida y aquella por la que cotice en cada momento el Servicio Público de Empleo Estatal, para la cobertura de la contingencia de jubilación, el 0,40.

32.2.2.
Trabajadores con 55 años o más afectados por determinados despidos colectivos

Este Convenio Especial se regirá por lo dispuesto en la Regulación General (ver apartado 32.1), con las particularidades siguientes.

• Características

— Es aplicable a trabajadores incluidos en despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal.

• Requisitos para suscribirlo

Haber cumplido 55 o más años de edad y no tener la condición de mutualista el 1 de enero de 1967. No se exige período previo de cotización.

• Solicitud

— La solicitud de esta modalidad de convenio especial deberá formularse por el empresario durante la tramitación del procedimiento de despido colectivo y, en todo caso, hasta la fecha en que el empresario notifique individualmente el despido a cada trabajador afectado. El convenio especial será suscrito por el empresario y el trabajador, por un lado, y la Tesorería General de la Seguridad Social, por otro.

— En el caso de que el empresario no proceda a la solicitud del convenio especial en los términos señalados en el punto anterior, el trabajador afectado podrá solicitar el convenio especial dentro de los seis meses naturales siguientes a la fecha en que el empresario le notifique individualmente el despido.

En este supuesto, el convenio especial será suscrito por el trabajador y la Tesorería General de la Seguridad Social. Recibida la solicitud, la Tesorería General de la Seguridad Social concederá trámite de audiencia al empresario para que, en el plazo de diez días, realice las alegaciones que estime pertinentes. Una vez finalizado dicho trámite de audiencia se procederá a la firma del convenio, del que se dará traslado al empresario junto con la notificación del importe total de las cuotas que debe ingresar a su exclusivo cargo.

• Cotización y base de cotización

— Las cotizaciones abarcarán el período comprendido entre la fecha en que se produzca el cese en el trabajo o se cese en la obligación de cotizar por extinción de la prestación por desempleo contributivo y la fecha en la que el trabajador cumpla la edad a que se refiere el artículo 205.1. a) de la Ley General de la Seguridad Social, en los términos siguientes:

— Las cotizaciones serán a cargo del empresario hasta que el trabajador cumpla los 63 años, salvo en los casos de despido colectivo por causas económicas, en los que esta obligación se extenderá hasta el cumplimiento, por parte del trabajador, de los 61 años. A partir del cumplimiento por parte del trabajador de la edad de 63 años o, en su caso, 61, las aportaciones serán a su exclusivo cargo hasta cumplir la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) de la Ley General de la Seguridad Social o hasta la fecha en que, en su caso, acceda a la pensión de jubilación anticipada.

— Las cuotas se determinarán aplicando al promedio de las bases de cotización del trabajador en los últimos seis meses de ocupación cotizada el tipo de cotización previsto en la normativa reguladora del Convenio Especial. De la cantidad resultante se deducirá la cotización, a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, correspondiente al período en que el

trabajador pueda tener derecho a la percepción del subsidio por desempleo, cuando corresponda cotizar por la contingencia de jubilación, calculando la misma en función de la base y tipo aplicable en la fecha de suscripción del Convenio Especial.

— La base de cotización aplicada respecto de cada trabajador en esta modalidad de Convenio Especial podrá ser incrementada en cada ejercicio a partir del cumplimiento de los 63 años o, en su caso, 61 años.

— Asimismo, la base de cotización aplicable en este Convenio Especial, respecto de los trabajadores menores de 63 años o, en su caso de 61 años de edad, podrá ser incrementada en cada ejercicio en los siguientes términos:

— En los supuestos en que el convenio especial se solicite por el empresario conforme a lo establecido en el primer punto del apartado "solicitud", cuando dicho incremento se pida, con carácter voluntario, por el empresario o por el trabajador afectado o por ambos. A estos efectos, las partes interesadas suscribirán una cláusula adicional al convenio por la que se determinará el responsable del pago del incremento de cuotas resultante.

— En los supuestos en los que el convenio se solicite por el trabajador conforme a lo establecido en el segundo punto del apartado "solicitud", cuando dicho incremento se solicite, con carácter voluntario, por el trabajador afectado. A estos efectos, el trabajador interesado suscribirá una cláusula adicional al convenio para determinar su responsabilidad por el pago del incremento de cuotas resultante.

Desde la entrada en vigor de la Orden TMS/397/2019, esto es, desde el 9 de abril de 2019, en los supuestos en que el convenio especial sea a cargo del trabajador, y siempre que el procedimiento de despido colectivo haya tenido lugar a partir de la mencionada fecha, el interesado puede solicitar la baja voluntaria en el convenio especial, comunicada a la Tesorería General de la Seguridad Social a través Registro Electrónico de la Sede electrónica de la Seguridad Social o en el modelo oficial establecido al efecto por la Tesorería General de la Seguridad Social, para su presentación en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, así como mediante el procedimiento electrónico que se establezca al efecto (artículo 3.2 de la Orden TAS/2865/2003).

Lo indicado en este apartado, no resultará de aplicación a los convenios especiales suscritos en procedimientos de despido colectivo que se hayan iniciado con anterioridad a su entrada en vigor, producida el 9 de abril de 2019.

32.2.3. Convenio Especial durante la situación de alta especial como consecuencia de huelga legal o cierre patronal

Esta modalidad del Convenio Especial se rige por las condiciones generales con algunas peculiaridades.

• Características

— No es exigible la acreditación del período de cotización previo a la solicitud del mismo.

— El efecto de la suscripción de este convenio será la de alta especial respecto del conjunto de la acción protectora del régimen de que se trate.

• Base de cotización

— En los casos de huelga legal total o cierre patronal, la base diaria de cotización será el promedio de las bases de cotización por las que hubiera venido cotizando el trabajador durante el mes anterior a la fecha de inicio de la huelga o cierre patronal.

— En los supuestos de huelga legal parcial, la base diaria de cotización será la diferencia entre la base de cotización calculada como en el punto anterior y la base por la que se cotice diariamente por el trabajador durante esta situación.

• Coeficiente a aplicar para determinar la cotización

El 0,94.

• Cuota a ingresar

(Ver apartado 32.1 de la Regulación General.)

32.2.4. Trabajadores contratados a tiempo parcial

El Convenio Especial se regirá por lo dispuesto en la Regulación General (ver apartado 32.1), salvo las siguientes particularidades.

• Características

No será necesario acreditar período de cotización previo a la solicitud del convenio.

• Plazo de solicitud

Durante la vigencia del contrato.

• Efectos y extinción del convenio

— La solicitud del convenio surtirá efecto a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de presentación de la solicitud.
— El convenio para este colectivo se extinguirá por la extinción del contrato, pudiendo en este caso suscribir un Convenio Especial previsto en la Regulación General.

• Base de cotización

— Estará constituida por la diferencia entre la base de cotización por el contrato a tiempo parcial y, a opción del interesado por:
  • 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 establecida con carácter general para su categoría profesional en el Régimen de encuadramiento o la base mínima vigente en la fecha de efectos del Convenio Especial que esté establecida en el tramo 1 de la tabla general aplicable en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, siempre que sea superior a la base mínima correspondiente al Grupo de cotización del Régimen de pertenencia del trabajador.

• Coeficiente a aplicar para determinar la cotización

El 0,94. Si el convenio se suscribió con anterioridad al 1 de enero de 1.998, el 0,77.

• Cuota a ingresar

(Ver apartado 32.1 de la Regulación General.)

32.2.5.
Trabajadores o asimilados que reduzcan la jornada de trabajo, en determinados supuestos, con disminución proporcional del salario

La suscripción de este Convenio Especial con el fin de mantener las bases de cotización en las cuantías por las que venían cotizando con anterioridad a la reducción de la jornada, afecta a los trabajadores por cuenta ajena o asimilados que reduzcan su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario por las siguientes circunstancias:

— Por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida (artículo 37.6 primer párrafo del TRLET).

— Derecho a la ausencia en el trabajo para el cuidado de lactante, cuando ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes de la misma empresa hayan optado por su acumulación en jornadas completas por el mismo sujeto causante, con la misma duración y régimen, hasta que el lactante cumpla los 12 meses (artículo 37. 4 último párrafo del TRLET).

— Cuando precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida (artículo 37.6 segundo párrafo del TRLET).

• Características

No será necesario acreditar período de cotización previo a la solicitud del convenio.

No procede su suscripción durante los periodos de reducción de jornada en los que las cotizaciones se computen incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si la jornada de trabajo se hubiera mantenido sin dicha reducción (artículo 21.2 de la Orden TAS/2865/2003, en el que se ha tenido en cuenta lo previsto sobre la materia por el artículo 237.3 y 4 de la Ley General de la Seguridad Social).

• Efectos

El trabajador podrá optar entre que los efectos del alta del convenio sean a partir del día de la reducción de la jornada o el de la presentación de la solicitud del convenio.

• Base de cotización

La base mensual de cotización estará constituida por la diferencia entre las bases correspondientes a la reducción de jornada y la de cualquiera de las bases elegida por el interesado de acuerdo con las normas generales de los convenios [si bien el cómputo previsto en los dos primeros puntos del apartado 32.1 se referirá a los veinticuatro o a los doce meses anteriores al inicio de la situación de jornada reducida o, en su caso, a la fecha en que se extinguiera la obligación de cotizar].

- **Coeficiente aplicable para determinar la cotización**

  El 0,94. Si el convenio se suscribió antes del 1 de enero de 1.998, el 0,77.

- **Cuota a ingresar**

  (Ver apartado 32.1 de la Regulación General.)

32.2.6. Trabajadores que cesan en las prestaciones de servicios o actividades

- **Características**

Cuando un trabajador preste servicios a dos o más empresarios en situación de pluriempleo y se extinga alguno o todos sus contratos de trabajo, o cuando preste servicios en situación de pluriactividad y cese en alguna o todas las actividades, podrá suscribir el convenio con objeto de mantener la misma base de cotización por la que venía cotizando en situación de pluriempleo o pluriactividad, siempre que, en la fecha de solicitud del convenio especial, el trabajador acredite un periodo de 1.080 días de cotización previa en la situación de pluriempleo o pluriactividad.

- **Base de cotización**

Si cesa en todas las actividades, la base de cotización estará constituida por la suma de las bases de cotización del mes anterior a la suscripción del convenio, con el límite del tope máximo.

En caso de mantenimiento de alguna o algunas de las actividades, la base está constituida por la diferencia que resulta de la nueva distribución de las bases, si la base nueva fuera inferior a la anterior a la suscripción del convenio.

32.2.7. Trabajadores durante las situaciones de permanencia en alta sin retribución, cumplimiento de deberes públicos, permisos y licencias

- **Características**

No se exige acreditar período mínimo de cotización.

Podrán suscribir este convenio quienes se encuentren en alguna de estas situaciones si la base de cotización del mes anterior a la fecha de iniciación de tales situaciones fuere superior a la base mínima correspondiente al grupo de cotización del trabajador.

- **Base de cotización**

La base de cotización está constituida por la diferencia entre la base de cotización del interesado en el mes anterior a la fecha de inicio de estas situaciones y la base mínima correspondiente al grupo de la categoría profesional del trabajador.

32.2.8.
Cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia

• Características

Tienen la consideración de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia, que sean designados como tales en el respectivo programa individual de atención y cumplan los requisitos establecidos en el artículo 12 del Real Decreto 1051/2013, de 27 de diciembre (cónyuges y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción de la persona dependiente, hasta el cuarto grado de parentesco, o personas de su entorno que, a propuesta de la persona en situación de dependencia, estén en condiciones de prestarle los apoyos y cuidados necesarios.

No se exige acreditar período mínimo de cotización.

La acción protectora será a efectos de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de accidente o enfermedad, así como a efectos de Formación Profesional.

A partir del 1 de abril de 2019, los convenios que suscriban los cuidadores de las personas en situación de dependencia se regirán por el Real Decreto 615/2007.

Las cuotas a la Seguridad Social y por Formación Profesional establecidas cada año, serán abonadas conjunta y directamente por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Este convenio especial no podrá suscribirse si se realiza una actividad profesional y la base de cotización resulta superior a la base del convenio, si se percibe una prestación por desempleo, excepto si la prestación es a tiempo parcial y la base de cotización es inferior a la base del convenio, si se tiene la condición de pensionista de jubilación o de incapacidad permanente o, de tratarse de pensionista de viudedad o a favor de familiares, si se tienen 65 o más años de edad.

Los convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia que se mantenían a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, se entenderán subsistentes, quedando la cuota a abonar a cargo de la Administración General del Estado, a partir del 1 de abril de 2019.

Los cuidadores no profesionales que acrediten que las personas en situación de dependencia por ellos atendidas eran beneficiarias de la prestación económica con anterioridad al 1 de abril de 2019, podrán solicitar la suscripción de este convenio especial con efectos desde esa fecha, siempre que formulen su solicitud dentro de los 90 días naturales siguientes a la misma. Transcurrido dicho plazo, los efectos tendrán lugar desde la fecha en que se haya solicitado la suscripción.

• Base de cotización

La base mensual será el tope mínimo que, en cada momento, esté establecido en el Régimen General de la Seguridad Social. Si los cuidados a la persona en situación de dependencia no alcanzan la dedicación completa, se reducirá la base de cotización en proporción, sin que pueda ser inferior al 50 por 100 del tope mínimo establecido, siempre que no lo compatibilicen con el ejercicio de actividad laboral.

Cuando la persona en situación de dependencia tenga reconocido el grado I –dependencia moderada–, la base mensual de cotización será el 50 por ciento del tope mínimo establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.

Además, conforme a lo previsto en el art. 4.2 del citado Real Decreto 615/2007, el suscriptor del convenio, de forma voluntaria, podrá incrementar la base de cotización que le corresponde en este tipo de convenios, en los siguientes supuestos:

— Cuando la persona que desempeña las funciones de cuidador no profesional haya interrumpido una actividad laboral para dedicarse a la atención de la persona dependiente.
— En los casos en los que, como consecuencia de la realización de los cuidados no profesionales, el cuidador haya de reducir su jornada de trabajo y la correspondiente retribución.
— Si la suscripción de este convenio ha supuesto la extinción de otro convenio anterior.

En los tres casos, el interesado podrá mantener la base por la que venía cotizando, siendo a su cargo directo el coste del incremento de cotización sobre la cuantía de la base de cotización que le correspondía en atención al grado de dependencia de la persona atendida.

• Efectos

Este convenio especial surtirá efectos desde la fecha de reconocimiento de la prestación económica por dependencia, siempre y cuando se solicite dentro de los 90 días naturales siguiente a esa fecha. Transcurrido dicho plazo, surtirán efectos desde la fecha en que se haya solicitado su suscripción**.**

• Coeficiente aplicable para determinar la base de cotización

El 0,77. Se efectuará una cotización por formación profesional en una cuantía equivalente al 0,20 por 100 de la base de cotización.

• Cuota a ingresar

(Ver apartado 32.1 de la Regulación General.)

32.2.9. Personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción laboral

• Requisitos

— Podrán solicitar la suscripción de este convenio especial las personas que cumplan los siguientes requisitos:
  • Tener dieciocho o más años de edad y no haber cumplido la edad mínima para la jubilación ordinaria establecida en el artículo 205 del 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.
  • Residir legalmente en España y haberlo hecho durante cinco años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de suscripción del convenio especial.
  • Tener reconocida una discapacidad que implique especiales dificultades de inserción laboral.
  • A estos efectos tendrán dicha consideración:
    — Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.
    — Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

- No figurar en alta o en situación asimilada a la de alta en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, ni en cualquier otro régimen público de protección social.
- Encontrarse inscritas en los servicios públicos de empleo como personas desempleadas demandantes de empleo por un período mínimo de seis meses, inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de suscripción del convenio especial.
- No tener la condición de pensionistas de jubilación o de incapacidad permanente, en su modalidad contributiva, ni de jubilación en su modalidad no contributiva, ni percibir pensiones equivalentes en cualquier otro régimen público de protección social.

— Para la suscripción del convenio especial no será necesario acreditar un período de cotización previo a la Seguridad Social.

• Solicitud

La solicitud del convenio especial y su suscripción podrán realizarse directamente por el interesado, de tener plena capacidad de obrar, o por quien ostente su representación legal, en otro caso, en los términos previstos en el Código Civil.

• Efectos

El convenio especial surtirá efectos desde el día de la presentación de la respectiva solicitud. La suscripción del convenio especial determinará, desde su fecha de efectos, la inclusión en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social, en una situación asimilada a la de alta para la cobertura de las prestaciones de jubilación y de muerte y supervivencia.

• Cotización

La cotización a la Seguridad Social será obligatoria desde la fecha de efectos del convenio especial y mientras el mismo se mantenga en vigor.

La base mensual de cotización estará constituida por el tope mínimo de cotización vigente en cada momento en el Régimen General de la Seguridad Social.

A esa base de cotización se le aplicará el tipo de cotización para contingencias comunes vigente en cada momento en el Régimen General de la Seguridad Social.

El importe resultante se reducirá mediante la aplicación del coeficiente que se determine anualmente, siendo el resultado la cuota mensual a ingresar.

Durante el año 2024 el coeficiente reductor de la cotización aplicable queda establecido en el 0,89.

32.3. Otros Convenios Especiales

— Convenios Especiales aplicables a los Diputados y Senadores de las Cortes Generales y a los Diputados del Parlamento Europeo.

— Convenios Especiales respecto de los miembros de los Parlamentos y Gobiernos de las Comunidades Autónomas.

— Convenios Especiales para Funcionarios/Agentes que pasen a prestar servicios en la Administración de la Unión Europea.

— Convenio Especial para los españoles que ostenten la condición de funcionarios o empleados de organizaciones internacionales intergubernamentales.

— Convenio Especial para los emigrantes españoles e hijos de éstos que trabajen en el extranjero.

— Convenio Especial para los emigrantes españoles e hijos de emigrantes retornados
— Asistencia sanitaria pensionistas SS Suiza que residan en España
— Trabajadores de temporada comprendidos en el sistema especial de Frutas y Hortalizas y Conservas Vegetales del Régimen General de la Seguridad Social.
— Deportistas de alto nivel
— Trabajadores fijos discontinuos perceptores del Subsidio de Desempleo con derecho a la cotización a la Seguridad Social por la contingencia de jubilación.
— Convenio Especial para la cotización adicional de los trabajadores de Agencias de Aduanas afectados por la incorporación de España al Mercado Único Europeo
— Convenio especial para la cotización adicional de expedientes de regulación de empleo 76/2000 y 25/2001 (SINTEL).

33. Revalorización de las pensiones, cuantías máximas y mínimas de las pensiones contributivas y complementos por mínimos de las pensiones

33.1. Revalorización de las pensiones contributivas para el año 2024

(LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (Ley 31/2022) • (R.D. Ley 2/2023) • (R. D. Ley 8/2023)

— Las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, incluido el importe de la pensión mínima, se han revalorizado para 2024 de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos de Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía.

33.1.1. Revalorización de las pensiones

Las pensiones abonadas por el Sistema de Seguridad Social, causadas con anterioridad al 1 de enero de 2024 y no concurrentes con otras, se revalorizarán un 3,8%. Este incremento es el resultado del valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del índice de precios de consumo (IPC) de los doce meses previos a diciembre de 2023.

— La cuantía máxima de la pensión en cómputo anual será de 44.450,56 euros.

— Las pensiones del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), que no sean concurrentes con otras pensiones públicas, cualquiera que sea la fecha del hecho causante, quedan establecidas para 2024 en la cuantía de 7.399,00 euros, en cómputo anual.
A estos efectos, no se considerarán pensiones concurrentes la prestación económica reconocida al amparo de la Ley 3/2005, de 18 de marzo, a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la guerra civil, ni la pensión percibida por los mutilados útiles o incapacitados de primer grado por causa de la pasada guerra civil española, cualquiera que fuese la legislación reguladora, ni el subsidio por ayuda de tercera persona previsto en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, ni las pensiones extraordinarias derivadas de actos de terrorismo.

— Las pensiones SOVI concurrentes con pensiones de viudedad de alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social o con alguna de estas pensiones y, además, con cualquier otra pensión pública de viudedad, quedan establecidas para 2024 en la cuantía de 7.182,00 euros/año en cómputo anual.

— En los demás supuestos de concurrencia, no procederá incrementar las pensiones del SOVI. No obstante, si la suma de las pensiones concurrentes, una vez revalorizadas, y las del SOVI no alcanzan en cómputo anual la cuantía de 7.399,00 euros, la pensión del SOVI se actualizará en un importe igual a la diferencia resultante, sin que la misma tenga carácter consolidable.
— Cuando, para el reconocimiento de una pensión del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, se hayan totalizado períodos de seguro o de residencia cumplidos en otros países vinculados a España por norma internacional de Seguridad Social que prevea dicha totalización, el importe de la pensión prorrateada a cargo de España no podrá ser inferior a 3.699,50 euros en cómputo anual.

33.2. Revalorización de las pensiones no contributivas para el año 2024

Para el año 2024, la cuantía de las pensiones por jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva se incrementará la cuantía extraordinaria establecida para 2023 en el porcentaje que corresponde de acuerdo con el artículo 62 (3,8%) y la disposición adicional quincuagésima tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, quedando establecida en 7.250,60 euros anuales (ver capítulo 34)

33.3. Cuantías máximas y mínimas de las pensiones

(LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (R. D. L. 28/2018) • (Ley 31/2021) • (R. D. Ley 8/2023)

Los importes de las pensiones, una vez revalorizados para el año 2024, no podrán ser superiores a las cuantías que se indican como máximas, ni inferiores a las establecidas como mínimas, por lo que, en su caso, estas se incrementarán con los complementos por mínimos correspondientes (ver apartado 33.4).

33.3.1. Cuantía máxima

El importe máximo a percibir será de 44.450,56 euros/año o 3.175,04 euros/mes.

33.3.2. Cuantías mínimas

- **Jubilación**

— Importe mínimo:
  - Titular con 65 años:
    — Con cónyuge a cargo: 14.466,20 euros/año o 1.033,30 euros/mes.
    — Sin cónyuge/ unidad económica unipersonal:11.552,80 euros/año o 825,20 euros/mes.
    — Con cónyuge no a cargo: 10.966,20 euros/año o 783,30 euros/ mes.
  - Titular menor de 65 años:
    — Con cónyuge a cargo: 14.466,20 euros/año o 1.033,30 euros/mes.

— Sin cónyuge: unidad económica unipersonal: 10.808,00 euros/año o 772,00 euros/mes.
— Con cónyuge no a cargo: 10.215,80 euros/año o 729,70 euros/ mes.

- Titular con 65 años procedente de gran invalidez:
  — Con cónyuge a cargo:21.698,60 euros/año o 1.549,90 euros/ mes.
  — Sin cónyuge: unidad económica unipersonal: 17.329,20 euros/año o 1.237,80 euros/mes.
  — Con cónyuge no a cargo: 16.448,60 euros/año o 1.174,90 euros/mes.

• Incapacidad permanente

— Importe mínimo:
- Gran invalidez:
  — Con cónyuge a cargo: 21.698,60 euros/año o 1.549,90 euros/ mes.
  — Sin cónyuge: unidad económica unipersonal: 17.329,20 euros/año o 1.237,80 euros/mes.
  — Con cónyuge no a cargo: 16.448,60 euros/año o 1.174,90 euros/mes.
- Absoluta:
  — Con cónyuge a cargo: 14.466,20 euros/año o 1.033,30 euros/mes.
  — Sin cónyuge: unidad económica unipersonal:11.552,80 euros/año o 825,20 euros/mes.
  — Con cónyuge no a cargo:10.966,20 euros/año o 783,30 euros/ mes.
- Total. Titular con 65 años:
  — Con cónyuge a cargo: 14.466,20 euros/año o 1.033,30 euros/mes.
  — Sin cónyuge: unidad económica unipersonal: 11.552,80 euros/año o 825,20 euros/mes.
  — Con cónyuge no a cargo: 10.966,20 euros/año o 783,30 euros/ mes.
- Total. Titular con edad entre 60 y 64 años:
  — Con cónyuge a cargo: 14.466,20 euros/año o 1.033,30 euros/mes.
  — Sin cónyuge: unidad económica unipersonal: 10.808,00 euros/año o 772,00 euros/mes.
  — Con cónyuge no a cargo: 10.215,80 euros/año o 729,70 euros/ mes.
- Total. Derivada de enfermedad común menor de 60 años:
  — Con cónyuge a cargo:8.516,20 euros/año o 608,30 euros/mes.
  — Sin cónyuge: unidad económica unipersonal: 8.516,20 euros/año o 608,30 euros/mes.
  — Con cónyuge no a cargo: 8.443,40 euros/año o 603,10 euros/mes.
- Parcial del régimen de accidente de trabajo. Titular con 65 años:
  — Con cónyuge a cargo: 14.466,20 euros/año o 1.033,30 euros/mes.
  — Sin cónyuge: unidad económica unipersonal: 11.552,80 euros/año o 825,20 euros/mes.
  — Con cónyuge no a cargo:10.966,20 euros/año o 783,30 euros/ mes

• Viudedad

— Importe mínimo.
- Titular con cargas familiares: 14.466,20 euros/año o 1.033,30 euros/mes.
- Titular con 65 años o con discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100: 11.552,80 euros/año o 825,20 euros/mes.
- Titular con edad entre 60 y 64 años: 10.808,00 euros/año o 772,00 euros/mes.
- Titular menor de 60 años: 8.752,80 euros/año o 625,20 euros/mes.

• Orfandad

— Importe mínimo.
- Por beneficiario: 3.533,60 euros/año o 252,40 euros/mes.
- Por beneficiario menor de 18 años, con una discapacidad igual o superior al 65 por 100: 6.946,80 euros/año o 496,20 euros/mes.

- En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 8.752,80 euros/año o 625,20 euros/mes, distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios.

• Prestación de orfandad

— Importe Mínimo:
  - Un beneficiario: 10.584,00 euros/año o 756,00 euros/mes.
  - Varios beneficiarios: a repartir entre número de beneficiarios: 17.841,60 euros/año o 1.274,40 euros/mes.

• En favor de familiares

— Importe mínimo.
  - Por beneficiario: 3.533,60 euros/año o 252,40 euros/mes.
  - Si no existe viudo ni huérfanos pensionistas:
    — Un solo beneficiario con 65 años: 8.534,40 euros/año o 609,60 euros/mes.
    — Un solo beneficiario menor de 65 años: 8.043,00 euros/año o 574,50 euros/mes.
  - Varios beneficiarios: el mínimo asignado a cada uno se incrementará en el importe que resulte de prorratear 5.219,20 euros/año o 372,80 euros/mes, entre el número de beneficiarios.

33.4.
Complementos por mínimos de las pensiones

(LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (Ley 31/2022) • (R. D. Ley 8/2023)

Los beneficiarios de las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, que no perciban durante 2024 rendimientos del trabajo, del capital o de actividades económicas, de régimen de atribución de rentas y ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), o que, percibiéndolos, no excedan de la cuantía que anualmente se establezca, 8.942,00 euros, tendrán derecho a percibir los complementos necesarios para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones, siempre que residan en territorio español (este requisito afecta a las pensiones causadas a partir de 1 de enero de 2013); se entenderá que el pensionista tiene su residencia habitual en España aun cuando haya tenido estancias en el extranjero siempre que éstas no superen los 90 días a lo largo de cada año natural.

Cuando la cuantía de la pensión reconocida o revalorizada fuera inferior al importe mínimo establecido para dichas pensiones (ver apartado 33.3) la entidad gestora procederá, en su caso, a la concesión de un complemento económico en igual cuantía al necesario para alcanzar dicho importe, teniendo en cuenta los ingresos del solicitante, pensiones que perciba y su situación familiar y otras circunstancias específicas.

A las pensiones prorrateadas reconocidas en virtud de normas internacionales, una vez revalorizadas se les añadirá, cuando proceda, el complemento por mínimos que corresponda. Dicho complemento consistirá en la diferencia entre la cuantía resultante de aplicar el tanto por ciento a cargo de la Seguridad Social española a la cuantía mínima establecida en cada ejercicio para la pensión de que se trate y la suma de la pensión prorrateada española más el importe de las pensiones públicas extranjeras que tenga reconocidas el beneficiario en el caso de que sean concurrentes.

Si después de haber aplicado lo dispuesto en el apartado anterior la suma de los importes de las pensiones reconocidas al amparo de una norma internacional y, en su caso, del importe del complemento, calculado según lo previsto en el apartado anterior, fuese inferior al importe mínimo de la pensión de que se trate

vigente en cada momento en España, se garantizará al beneficiario, en tanto resida en territorio español y reúna los requisitos exigidos al efecto, la diferencia entre la suma de las pensiones reconocidas, españolas y extranjeras, y el referido importe mínimo. A estos efectos, las cuantías fijas del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez tendrán la consideración de importes mínimos.

También, para las pensiones causadas a partir de 1 de enero de 2013, el importe de los complementos en ningún caso podrá superar la cuantía establecida en cada ejercicio para las pensiones de jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva. Cuando exista cónyuge a cargo del pensionista, el importe de tales complementos no podrá rebasar la cuantía que corresponda a la pensión no contributiva para unidades económicas con dos beneficiarios con derecho a pensión. Cuando se trate de pensiones de orfandad incrementadas con la cuantía de la pensión de viudedad, el límite del complemento va referido solamente a la de viudedad. Las pensionistas de gran invalidez que tengan reconocido el complemento destinado a remunerar a la persona que le atiende, no resultarán afectados por estos límites.

• Incompatibilidad del complemento por mínimo de pensión

Los complementos por mínimos serán incompatibles con la percepción por el pensionista de rendimientos del trabajo, del capital o de actividades económicas, de régimen de atribución de rentas y ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en el IRPF y computados conforme a lo establecido en el artículo 59 de la Ley General de la Seguridad Social, cuando los mismos excedan de 8.942,00 euros al año. En el supuesto de pensiones con complemento por cónyuge a cargo, el referente para los ingresos computables del pensionista y de su cónyuge será 10.430,00 euros anuales.

Cuando el total anual de los rendimientos del solicitante y los correspondientes a la pensión resulte inferior a la suma de 8.942,00 euros (o 10.430,00 euros, en caso de pensiones con complemento por cónyuge a cargo) más el importe, también en cómputo anual, de la cuantía mínima fijada para la clase de pensión de que sea titular el pensionista, se reconocerá un complemento igual a la diferencia, distribuido entre el número de mensualidades en que se devenga la pensión.

• Importe del complemento

— **Si el beneficiario solo percibe una pensión:**
La cuantía será la diferencia entre el importe de la pensión reconocida o actualizada y el mínimo establecido para la pensión, con cónyuge a cargo, con cónyuge no a cargo o sin cónyuge (unidad económica unipersonal), según cada caso.

— **Si el beneficiario tiene más de una pensión:**
Solamente se reconocerá complemento por mínimos si el importe de la suma de todas las pensiones reconocidas o revalorizadas resulta inferior al mínimo que corresponda a aquella pensión del sistema de la Seguridad Social que lo tenga señalado en mayor cuantía en cómputo anual.
El complemento en dicho caso será la diferencia hasta alcanzar el referido importe mínimo.

— **Complementos por mínimos en función de las diferentes modalidades de convivencia y dependencia económica.**

— El complemento por mínimo será de mayor cuantía cuando el pensionista tenga cónyuge que conviva y dependa económicamente de él.

• **Mínimo por cónyuge a cargo**
Existe cónyuge a cargo del titular de una pensión cuando aquel se halle conviviendo con el pensionista y dependa económicamente de él. Asimismo, se entenderá que existe dependencia económica cuando:

— El cónyuge del pensionista no sea, a su vez, titular de una pensión a cargo de un régimen básico público de previsión social, entendiendo comprendidos en dicho concepto las pensiones reconoci-

das por otro Estado, así como los subsidios de garantía de ingresos mínimos y por ayuda de tercera persona, a los que se refiere el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, y las pensiones asistenciales reguladas en la Ley 45/1960, de 21 de julio.

— Los rendimientos por cualquier naturaleza del pensionista y de su cónyuge, computados como se ha señalado anteriormente en el apartado "Incompatibilidad del complemento por mínimo de pensión", resulten inferiores a 10.430,00 euros anuales.
Cuando la suma, en cómputo anual, de los rendimientos y del importe, también en cómputo anual, de la pensión que se vaya a complementar resulte inferior a la suma de 10.430,00 euros anuales y de la cuantía anual de la pensión mínima con cónyuge a cargo de que se trate, se reconocerá un complemento igual a la diferencia, distribuido entre el número de mensualidades que corresponda.

— **Mínimo por cónyuge no a cargo**
Existe cónyuge no a cargo del titular de una pensión cuando aquel se halle conviviendo con el pensionista y no dependa económicamente de él, en los términos recogidos en el punto anterior. Los ingresos del titular de la pensión deberán ser inferiores a 8.942,00 euros/año.

— **Mínimo sin cónyuge: unidad económica unipersonal**
El pensionista constituye una unidad económica unipersonal cuando no tiene cónyuge y sus ingresos son inferiores a 8.942,00 euros/año.

— **Mínimo de viudedad con cargas familiares:**
Si los ingresos del titular de la pensión de viudedad, cualquiera que sea su edad, son inferiores a 8.942,00 euros/año y se acredita la existencia de cargas familiares, se reconocerá el completo de mínimos con cargas familiares.
A estos efectos, se entenderá por cargas familiares la convivencia del pensionista con hijos menores de 26 años o mayores incapacitados, con discapacidad de al menos el 33 por cien o menores acogidos, cuando la renta del conjunto de la unidad familiar así constituida, dividida por el número de miembros que la componen, no supere en cómputo anual el 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
Si los ingresos del titular de la pensión de viudedad, cualquiera que sea su edad, son inferiores a 8.942,00 euros anuales, pero las rentas de la unidad familiar superan el límite exigido, se reconocerá el mínimo que corresponda en razón de la edad del beneficiario.
Cuando los ingresos del titular de la pensión de viudedad son superiores a 8.942,00 euros anuales, pero la suma de dichos ingresos y la pensión ya revalorizada es inferior a la suma de 8.942,00 euros anuales más el importe en cómputo anual de la cuantía mínima fijada para las pensiones de viudedad con cargas familiares, se asignará un complemento igual a la diferencia, distribuido entre el número de mensualidades en que se devenga la pensión.
Se considerarán como rendimientos computables cualesquiera bienes y derechos derivados tanto del trabajo como del capital, así como los de naturaleza prestacional. Los rendimientos indicados se tomarán en el valor percibido en el ejercicio anterior a aquel en que deban aplicarse los citados complementos, debiendo excluirse los dejados de percibir como consecuencia del hecho causante de las prestaciones, así como aquellos que se pruebe que no han de ser percibidos en el ejercicio en que deban aplicarse los referidos complementos.

• Características

— Los complementos por mínimos no tienen carácter consolidable, siendo absorbibles con cualquier incremento futuro que puedan experimentar las percepciones del interesado, ya sea en concepto de revalorizaciones o

por reconocimiento de nuevas prestaciones de carácter periódico que den lugar a la concurrencia de pensiones.

— Los pensionistas que a lo largo de 2024 perciban rentas acumuladas superiores a 8.942,00 euros, estarán obligados a comunicar tal circunstancia a las entidades gestoras en el plazo de un mes desde que se produzca.
— Los perceptores de complementos por cónyuge a cargo vendrán obligados a declarar, dentro del mes siguiente al momento en que se produzca, cualquier variación de su estado civil que afecte a dicha situación, así como cualquier cambio en la situación de dependencia económica de su cónyuge.
— Sin perjuicio de la obligación establecida en los párrafos anteriores las entidades gestoras de la Seguridad Social podrán, en todo momento, requerir a los perceptores de complementos por mínimos una declaración de los ingresos percibidos durante el año anterior.
— Cuando el complemento de mínimo de pensión se solicite con posterioridad al reconocimiento de aquella, el mismo surtirá efectos a partir de los tres meses anteriores a la fecha de la solicitud, siempre que en aquel momento se reunieran todos los requisitos para tener derecho al mencionado complemento.

34. Prestaciones de nivel no contributivo

34.1. Jubilación

(R. D. 357/1991) • (O. PRE/3113/2009) • (R. D. 1191/2012) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (Ley 22/2021) • (R. D. 65/2022) • (R. D. Ley 8/2023)

Prestación periódica que se concede por causa de la edad.

• Beneficiarios

Los ciudadanos españoles y nacionales de otros países con residencia en España mayores de 65 años que se encuentren en estado de necesidad, carezcan de recursos económicos propios suficientes para su subsistencia, aun cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar prestaciones de nivel contributivo por la realización de actividades profesionales.

• Requisitos

— Haber cumplido 65 años.
— Residir legalmente en territorio español y haberlo hecho durante diez años entre la edad de 16 años y la del devengo de la pensión, de los cuales dos deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud. Para europeos se totalizan los períodos resididos en Estados de la Unión Europea.
— Carecer de rentas o ingresos suficientes.

• Carencia de rentas o ingresos

— Se considerará que existen rentas o ingresos insuficientes cuando la suma, en cómputo anual, de los que posea el interesado sea inferior al importe anual de la prestación. Para el año 2022, 5.899,60 euros.
— Si el solicitante carece de rentas o ingresos personales suficientes pero convive con otras personas en una misma unidad económica, únicamente se entenderá cumplido dicho requisito cuando la suma de las rentas o ingresos computables de todos los integrantes de aquélla, sea inferior al límite de acumulación de recursos aplicable a la unidad económica. Dicho límite será el equivalente a lo que resulte de la suma de la cuantía de la pensión en cómputo anual, más el 70 por ciento de dicha cuantía multiplicado por el número de convivientes menos uno, de lo que es expresión matemática la siguiente fórmula:

$$L = C + [0{,}7 \times C \times (m - 1)]$$

Siendo:
L = Límite de Acumulación de Recursos.
C = Cuantía anual de la pensión establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
m = Número de convivientes que integran la unidad económica.
— Cuando la convivencia, dentro de una misma unidad económica, se produzca entre el solicitante y sus descendientes o ascendientes consanguíneos o por adopción en primer grado, el límite de acumulación de recursos será equivalente a multiplicar por 2'5, lo que resulte de la suma de la cuantía de la pensión en cómputo anual, más el 70 por ciento de dicha

cuantía multiplicado por el número de convivientes menos uno, de lo que es expresión matemática la siguiente fórmula:

$$L = \{C + [0,7 \times C \times (m - 1)]\} \times 2,5$$

Siendo:

L = Límite de Acumulación de Recursos.

C = Cuantía anual de la pensión establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

m = Número de convivientes que integran la unidad económica.

— A efectos de acreditar el requisito de carencia de rentas o ingresos, se considerarán rentas o ingresos computables los bienes y derechos de que dispongan anualmente el beneficiario o la unidad económica de convivencia, derivados tanto del trabajo como del capital, así como cualesquiera otros sustitutivos de aquellos, computándose por su importe íntegro o bruto.

— En todo caso, se computaran las rentas o ingresos, de cualquier naturaleza, que se tengan derecho a percibir o disfrutar, salvo la asignación económica por hijo a cargo, tenga o no este la condición de persona con discapacidad, las deducciones fiscales de pago directo por hijos menores a cargo, el subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte, previsto en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, premios o recompensas otorgadas a personas con discapacidad en los centros ocupacionales, subvenciones, ayudas o becas destinadas a compensar un gasto realizado, así como las prestaciones económicas y en especie otorgadas al amparo de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

— Existirá unidad económica en todos los casos de convivencia de un beneficiario con otras personas, sean o no beneficiarios, unidas con aquel por matrimonio o por lazos de parentesco por consanguinidad o por adopción hasta el segundo grado.

• Cuantía

Será la que se fije en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. (Para el año 2022 ha quedado fijada en 5.899,60 euros/año.) Su abono se fraccionará en catorce pagas, correspondientes a cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias que se devengarán en los meses de junio y de noviembre.

Cuando en una misma unidad económica concurra más de un beneficiario con derecho a pensión, la cuantía de cada una de las pensiones vendrá determinada en función de las siguientes reglas:

— Al importe referido en el primer párrafo se le sumará el 70 por 100 de esa misma cuantía, tantas veces como número de beneficiarios menos uno exista en la unidad económica.

— La cuantía de la pensión para cada uno de los beneficiarios será igual al cociente de dividir el resultado de la suma prevista en la regla anterior por el número de beneficiarios con derecho a pensión.

La cuantía resultante, calculada en cómputo anual, será compatible con las rentas o ingresos anuales de que, en su caso, disponga cada beneficiario, siempre que los mismos no excedan del 35 por 100 del importe, en cómputo anual, de la pensión no contributiva. En caso contrario, se deducirá del importe de la pensión la cuantía de las rentas o ingresos que excedan de dicho porcentaje.

En los casos de convivencia del beneficiario o beneficiarios con personas no beneficiarias, si la suma de las rentas o ingresos anuales de la unidad económica más la pensión o pensiones no contributivas, reducidas, en su caso, por las rentas o ingresos propios del beneficiario o beneficiarios, supera el límite de acumulación de recursos establecido, la pensión o pensiones se reducirán en la cuantía necesaria para no sobrepasar el mencionado límite.

No obstante la reducción efectuada de acuerdo con los párrafos anteriores, la pensión a reconocer será como mínimo el 25 por 100 de la pensión establecida.

• Solicitud

La efectúa el interesado, su representante o quien demuestre un interés legítimo para actuar en favor de personas con capacidad gravemente disminuida. La solicitud y la presentación de la documentación correspondiente se efectuará ante los órganos pertinentes de las Comunidades Autónomas, salvo en Ceuta y Melilla, donde la competencia sigue atribuida al IMSERSO.

• Efectos y pago

Los efectos económicos de la pensión se producirán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se hubiera presentado la solicitud y se extenderán hasta el último día del mes en que se haya producido la causa de su extinción.

El pago se efectuará por meses vencidos.

• Obligaciones de los beneficiarios

— Comunicar, en el plazo de treinta días desde la fecha en que se produzca, cualquier variación de su situación de convivencia, estado civil, residencia, recursos económicos propios o ajenos computables por razón de la convivencia y cuantas puedan tener incidencia en la conservación o en la cuantía de la pensión.
— Presentar en el primer trimestre de cada año una declaración de los ingresos de la respectiva unidad económica referida al año inmediato anterior.

• Incompatibilidades

Estas pensiones son incompatibles con las pensiones asistenciales (FAS) y con los subsidios de garantía de ingresos mínimos y por ayuda de tercera persona del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, así como con el percibo de la asignación por hijo a cargo afectado por una discapacidad, en el caso de que estos perciban una pensión de jubilación o invalidez no contributiva.

• Complemento a favor de los titulares de una pensión de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva que residan en una vivienda alquilada

Para 2022, se establece un complemento de pensión para el pensionista que acredite fehacientemente carecer de vivienda en propiedad y tener, como residencia habitual, una vivienda alquilada al pensionista cuyo propietario no tenga con él relación de parentesco hasta tercer grado, ni sea cónyuge o persona con la que constituya una unión estable y conviva con análoga relación de afectividad a la conyugal. En el caso de unidades familiares en las que convivan varios perceptores de pensiones no contributivas, solo podrá percibir el complemento el titular del contrato de alquiler o, de ser varios, el primero de ellos.

La cuantía del complemento está fijada en el año 2022 en 525 euros anuales.

34.2. Invalidez

(R. D. 357/1991) • (O. PRE/3113/2009) • (R. D. 1191/2012) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (Ley 22/2021) • (R. D. 65/2022)

Prestación periódica que se reconoce por padecer un determinado grado de discapacidad.

• Beneficiarios

— Ciudadanos españoles y nacionales de otros países con residencia en España que padezcan discapacidades, previsiblemente permanentes, de carácter físico o psíquico, congénitas o no, que anulen o modifiquen su capacidad física, psíquica o sensorial.

• Requisitos

— Ser mayor de 18 años y menor de 65 años de edad.
— Residir legalmente en territorio español y haberlo hecho durante cinco años, de los cuales dos deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la pensión. Para europeos se totalizarán los períodos resididos en Estados de la Unión Europea.
— Estar afectado por una discapacidad o enfermedad crónica en un grado igual o superior al 65 por 100.
— Carecer de rentas o ingresos suficientes (ver apartado 34.1, «Carencia de rentas o ingresos»).
— Los beneficiarios de esta pensión que sean contratados por cuenta ajena, que se establezcan por cuenta propia o que se acojan a los programas de renta activa de inserción para trabajadores desempleados de larga duración mayores de 45 años, recuperarán automáticamente dicha pensión cuando, respectivamente, se les extinga su contrato, dejen de desarrollar actividad laboral o cesen en el programa de renta activa de inserción. En el cómputo anual de sus rentas no se tendrán en cuenta las que hubieran percibido en virtud de su actividad laboral por cuenta ajena, propia o por su integración en el programa de renta activa de inserción en el ejercicio económico en que se produzca la extinción del contrato, el cese de la actividad laboral o en el citado programa.

• Cuantía

Será la que se fije en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. (Para el año 2022 ha quedado fijada en 5.899,60 euros/año.) Su abono se fraccionará en catorce pagas correspondientes a cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias que se devengarán en los meses de junio y noviembre. Esta cuantía se incrementará en un 50 por 100 cuando el grado de discapacidad o enfermedad crónica sea igual o superior al 75 por 100 y, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, se necesite del concurso de otra persona para la realización de los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

En cuanto a la aplicación de límites, tratamiento de supuestos de convivencia, etc., y cálculo concreto en caso de rentas o ingresos, se aplican las mismas normas indicadas en el punto 34.1, «Jubilación», apartado «Cuantía», y en este mismo punto, véase el apartado «Incompatibilidades».

• Solicitud

La efectúa el interesado, su representante o quien demuestre un interés legítimo para actuar en favor de personas con capacidad gravemente disminuida.

La solicitud y presentación de la documentación correspondiente se efectuará ante los órganos pertinentes de las Comunidades Autónomas, salvo en Ceuta y Melilla, donde la competencia sigue atribuida al IMSERSO.

• Efectos y pago

Los efectos económicos de la pensión se producirán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se hubiera presentado la solicitud y se extenderán hasta el último día del mes en que se haya producido la causa de su extinción.

El pago se efectuará por meses vencidos.

• Obligaciones de los beneficiarios

— Comunicar en el plazo máximo de treinta días desde la fecha en que se produzca cualquier variación de su situación de convivencia, estado civil, residencia, recursos propios o ajenos computables por razón de la convivencia y cuantas puedan tener incidencia en la conservación o en la cuantía de su pensión.
— Presentar en el primer trimestre de cada año una declaración de los ingresos de la respectiva unidad económica, referida al año inmediatamente anterior.

• Incompatibilidades

Estas pensiones son incompatibles con las pensiones asistenciales (FAS) y con los subsidios de garantía de ingresos mínimos y por ayuda de tercera persona del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, así como con el percibo de la asignación económica de protección a la familia por hijo afectado por una discapacidad, en el caso de que estos perciban una pensión de invalidez o jubilación no contributiva.

Las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo.

En el caso de personas que con anterioridad al inicio de una actividad lucrativa vinieran percibiendo pensión de invalidez en su modalidad no contributiva, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, la suma de la cuantía de la pensión de invalidez y de los ingresos obtenidos por la actividad desarrollada no podrán ser superiores, en cómputo anual, al importe, también en cómputo anual, de la suma del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM), excluidas las pagas extraordinarias, y la pensión de invalidez no contributiva vigentes en cada momento. En caso de exceder de dicha cuantía, se minorará el importe de la pensión en la cuantía que resulte necesaria para no sobrepasar dicho límite. Esta reducción no afectará al complemento previsto para las personas que estén afectadas por una discapacidad o enfermedad crónica en un grado igual o superior al 75 por 100 y que, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesiten el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

• Complemento a favor de los titulares de una pensión de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva que residan en una vivienda alquilada

(Ver apartado 34.1)

34.3.
Prestaciones familiares

(R. D. 1335/2005) • (LGSS. R. D. LG. 8/2015) • (Ley 19/2021) • (Ley 31/2022) • (R. D. Ley 8/2023)

• Tipos de prestaciones familiares no contributivas

— Asignación económica por cada hijo menor de dieciocho años de edad y afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento, o mayor de dicha edad cuando el grado de discapacidad sea igual o superior al 65 por ciento, a cargo del beneficiario, cualquiera que sea la naturaleza legal de la filiación, así como por los menores a su cargo en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción, que cumplan los mismos requisitos.
— Prestación económica de pago único a tanto alzado por nacimiento o adopción de hijo, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres o padres con discapacidad.
— Prestación económica de pago único por parto o adopción múltiples.

34.3.1.
Asignación económica por hijo o menor a cargo

• Delimitación del concepto de hijo o menor a cargo

— El hijo o el menor se considerará a cargo cuando conviva y dependa económicamente del beneficiario.
— No se rompe la convivencia por la separación transitoria debida a estudios, trabajo del beneficiario, tratamiento médico o rehabilitación.
— Se considerará que está a cargo, aun cuando realice un trabajo lucrativo, por cuenta propia o ajena, siempre que continúe viviendo con el beneficiario y que los ingresos anuales del causante, en concepto de rendimientos del trabajo, no superen el 100 por 100 del salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.
— Se considerará que no está a cargo cuando sea perceptor de una pensión contributiva, a cargo de un régimen público de protección social, distinta de la de orfandad o de la de en favor de familiares de nietos y hermanos.

• Beneficiarios

— Residir legalmente en territorio español. Se entenderá que el beneficiario tiene su residencia habitual en España aún cuando haya tenido estancias en el extranjero siempre que estas no superen los 90 días a lo largo de cada año natural, o cuando la ausencia de territorio español esté motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas.
— Tener a cargo hijos menores de 18 años afectados por una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento o mayores de dicha edad cuando el grado de discapacidad sea igual o superior al 65 por 100, cualquiera que sea la naturaleza legal de la filiación de aquellos, o menores en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda legal con fines de adopción, y que residan en territorio español.
— Para los beneficiarios que mantengan o recuperen el derecho a la asignación económica por cada hijo menor de 18 años o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por 100 (suprimida a partir del 1-6-2020): no percibir ingresos anuales superiores a 14.544,00 euros para el año 2024. Esta cuantía se incrementará en un 15 por 100 por cada hijo o menor cargo, a partir del segundo, este incluido. No obstante, tam-

bién podrán ser beneficiarios quienes perciban ingresos anuales que, superando la cifra indicada, sean inferiores a la cuantía que resulte de sumar a dicha cifra el producto de multiplicar el importe anual de la asignación por el número de hijos o menores a cargo.

Si el beneficiario forma parte de familia numerosa, el límite de ingresos será para 2024 de 21.888,00 euros, en los supuestos en que concurran tres hijos a cargo, y se incrementará en 3.546,00 euros por cada hijo a cargo a partir del cuarto, este incluido.

Para ser beneficiario de la asignación económica por hijos o menores a cargo con discapacidad no se exigirá límite de recursos económicos.

— No tener derecho ni los progenitores ni los adoptantes ni, en su caso, los acogedores o guardadores a prestaciones de esta misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.
— Serán, asimismo, beneficiarios de la asignación que, en su caso y en razón de ellos, hubiera correspondido a sus progenitores o adoptantes, aquellos huérfanos de ambos, menores de 18 años y que sean personas con discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento o mayores de dicha edad y que sean personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por 100. Igual criterio se seguirá en el supuesto de quienes no sean huérfanos y hayan sido abandonados por sus progenitores o adoptantes, siempre que no se encuentren en régimen de acogimiento familiar, permanente o guarda con fines de adopción.
— Serán beneficiarios de las asignaciones que, en razón de ellos, corresponderían a sus progenitores o adoptantes los hijos con discapacidad, mayores de 18 años, cuya capacidad no haya sido modificada judicialmente y conserven su capacidad de obrar.
— Si el beneficiario directo de la prestación es el hijo con discapacidad, con un grado igual o superior al 65 por 100, y contrae matrimonio, esta situación no determinará la extinción del derecho a la asignación económica que viniera percibiendo.

• Determinación del sujeto beneficiario

— **Supuesto de convivencia familiar**
  • Si concurren las circunstancias para ser beneficiario de la asignación económica en ambos progenitores o adoptantes o, en su caso, en quienes tengan a su cargo al menor en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción, el derecho a percibirla solamente podrá ser reconocido en favor de uno de ellos, determinado de común acuerdo. Se presumirá que existe acuerdo cuando la asignación económica se solicite por uno de ellos. De no existir acuerdo se aplicarán las reglas que en cuanto a patria potestad y guarda establece el Código Civil.
— **Supuesto de nulidad, separación judicial o divorcio**
  • La condición de beneficiario la conservará quien tenga a su cargo al hijo o menor, aun cuando se trate de persona distinta a aquella que la tenía reconocida antes de producirse la separación, la nulidad o el divorcio, siempre que no supere el nivel de ingresos establecido.
— **Supuesto de huérfanos de ambos progenitores o adoptantes**
  • La asignación económica se hará efectiva a los representantes legales o a quienes tengan a su cargo al menor o persona con discapacidad, en tanto cumplan la obligación de mantenerlo y educarlo. Esto se aplica también a los que no siendo huérfanos hayan sido abandonados.

• Cuantía de la prestación

Durante el año 2024 el importe será:

— Hijos menores de 18 años y menores a cargo afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento
  • 1.000,00 euros/año.

— Hijos mayores de 18 años:
  - 5.647,20 euros/año, cuando el hijo a cargo se encuentre afectado por una discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100.
  - 8.469,60 euros/año cuando, el hijo a cargo se encuentre afectado por una discapacidad en grado igual o superior al 75 por 100 y necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida.

— La cuantía de la asignación económica para los beneficiarios que mantengan o recuperen el derecho a la asignación económica por cada hijo menor de 18 años o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por 100 (suprimida a partir del 1-6-2020) será en 2024:
  - 588,00 euros/año.

No obstante, la cuantía de la asignación económica será en cómputo anual de 637,92 euros en los casos en que los ingresos del hogar sean inferiores a los anteriormente señalados según la siguiente escala:

Integrantes del hogar		**Intervalo de ingresos**	**Asignación integra anual euros**
Personas >= 14 años (M)	**Personas <14 años (N)**		
1	1	5.530 o menos	637,92 x H
1	2	6.805 o menos	637,92 x H
1	3	8.080 o menos	637,92 x H
2	1	7.655 o menos	637,92 x H
2	2	8.930 o menos	637,92 x H
2	3	10.206 o menos	637,92 x H
3	1	9.782 o menos	637,92 x H
3	2	11.057 o menos	637,92 x H
3	3	12.331 o menos	637,92 x H
M	N	4.253 + [(4.253 x 0,5 x (M-1)] + (4.253 x 0,3 x N)] o menos	637,92 x H

Beneficiarios:
H = Hijos a cargo menores de 18.
N = número de menores de 14 años en el hogar.
M = número de personas de 14 o más años en el hogar.

— La cuantía se percibirá siempre íntegramente cuando se trate de hijos o menores a cargo con discapacidad, sin que se tenga en cuenta el nivel de ingresos de la unidad familiar.

— En los supuestos de hijos o menores a cargo sin discapacidad, en caso de no superar el límite máximo de ingresos establecidos al año, para la cuantía de la asignación económica por diferencias se seguirán las siguientes reglas:
  - Se multiplicará el importe anual de la asignación económica por el número de hijos o menores a cargo; el producto resultante se sumará al límite de ingresos aplicable (para el año 2024, 14.544,00 euros, incrementándose en un 15 por 100 por cada hijo o menor a cargo, a partir del segundo, este incluido; si se trata de familias numerosas, el límite de ingresos es de 21.888,00 euros cuando concurran tres hijos a cargo, incrementándose en 3.546,00 euros por cada hijo a cargo a partir del cuarto, este incluido). La diferencia entre la cifra resultante y los ingresos percibidos por el beneficiario constituirá la cuantía anual de la prestación.
  - La cuantía resultante será distribuida entre los hijos o menores a cargo del beneficiario y las mensualidades a que, dentro de cada ejercicio económico, se tenga derecho a la asignación. No se reconocerá asignación económica cuando la diferencia sea inferior a 49 euros.

• Solicitud

La solicitud y presentación de la documentación correspondiente se efectuará en las Oficinas del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

• Compatibilidad

— Con la prestación económica por parto o adopción múltiples causada por el mismo sujeto.
— Con la prestación económica de pago único a tanto alzado por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres o padres con discapacidad causada por el mismo sujeto.

• Incompatibilidad

— Entre ambos progenitores o adoptantes o, en su caso, acogedores o guardadores. El derecho a percibirla solo podrá ser reconocido en favor de uno de ellos.
— Con la percepción por parte de los progenitores o adoptantes o, en su caso, acogedores o guardadores de cualquier otra prestación análoga establecida en los restantes regímenes públicos de protección social.
— Con la condición, por parte del hijo con discapacidad a cargo mayor de 18 años, de beneficiario de la pensión de invalidez o jubilación no contributiva, de la pensión asistencial o de los subsidios de garantía de ingresos mínimos y por ayuda de tercera persona.

• Inicio de la prestación

Se producirá a partir del día primero del trimestre natural inmediatamente siguiente al de presentación de solicitud o de la comunicación de las modificaciones que supongan un aumento en la cuantía.

• Comunicación de las variaciones y fecha de efectos

— Todo beneficiario estará obligado a presentar ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en el plazo de treinta días, contados desde la fecha en que se produzcan, una comunicación debidamente acreditada de cuantas variaciones hubieran tenido lugar en su situación que puedan suponer la modificación o extinción del derecho.
— Asimismo, estará obligado a presentar, antes del 1 de abril de cada año, una declaración expresiva de los ingresos habidos durante el ejercicio presupuestario anterior.
— El beneficiario deberá, previa solicitud de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social al efecto, mostrar en cualquiera de sus centros, el documento nacional de identidad de los hijos o menores que hayan cumplido 14 años.
— Si las variaciones supusieran extinción o reducción del derecho, no surtirán efectos hasta el último día del trimestre natural en que se haya producido la variación de que se trate.
— En el caso de que la extinción o modificación de la cuantía venga motivada por la variación de los ingresos anuales computables, surtirá efectos el día 1 de enero del año siguiente a aquel al que correspondan dichos ingresos.
— En el caso de extinción por incompatibilidad con la pensión de invalidez o de jubilación no contributiva, sus efectos económicos cesarán el último día del mes en que hubiera sido presentada la solicitud de pensión.

• Pago de la prestación

El abono de la asignación económica se llevará a cabo por la Tesorería General de la Seguridad Social. Con carácter general, el pago será semestral, salvo en las asignaciones económicas por hijo con discapacidad a cargo mayor de 18 años, cuyo pago será de periodicidad mensual y se efectuará por mensualidad vencida.

Las asignaciones económicas se abonan sin pagas extraordinarias y están exentas de retención a cuenta del IRPF.

34.3.2. Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres o padres con discapacidad

• Beneficiarios

A efectos de la consideración de beneficiarios de esta prestación, será necesario que los progenitores o adoptantes cumplan los siguientes requisitos:

— Residir legalmente en territorio español. Se entenderá que el beneficiario tiene su residencia habitual en España aún cuando haya tenido estancias en el extranjero siempre que estas no superen los 90 días a lo largo de cada año natural, o cuando la ausencia de territorio español esté motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas.

— No percibir ingresos anuales superiores a 14.011,00 euros para el año 2024. Esta cuantía se incrementará en un 15 por 100 por cada hijo a cargo, a partir del segundo, este incluido. No obstante, también podrán ser beneficiarios quienes perciban ingresos anuales que, superando el límite establecido, sean inferiores a la cuantía que resulte de sumar a dicho límite el importe de la prestación.

— Si el beneficiario forma parte de familia numerosa, el límite de ingresos será para 2024 de 21.086,00 euros, en los supuestos que concurran tres hijos a cargo y se incrementará en 3.416,00 euros por cada hijo a cargo a partir del cuarto, este incluido.

— Para la determinación del límite de ingresos anuales se tendrán en cuenta los ingresos obtenidos durante el año anterior al nacimiento o a la adopción.

• Hijos que dan derecho a la prestación

— Serán causantes de la prestación el hijo nacido o adoptado en España en una familia numerosa o que, con tal motivo, adquiera dicha condición, en una familia monoparental o en los supuestos de madres o padres que padezcan una discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

— Se entenderá por familia monoparental la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido o adoptado y que constituye el sustentador único de la familia.

• Determinación del beneficiario

— En el supuesto de convivencia de los progenitores o adoptantes, será beneficiario cualquiera de ellos determinado de común acuerdo. Se presumirá que existe acuerdo cuando la prestación se solicite por uno de aquellos. A falta de acuerdo será beneficiaria la madre.

— Cuando no convivan, será beneficiario el que tenga a su cargo la guarda y custodia del hijo.

— Cuando el causante hubiera quedado huérfano de ambos progenitores o adoptantes o esté abandonado, será beneficiaria la persona física que legalmente se haga cargo de aquel.

- **Cuantía**

— La prestación consistirá en un pago único de 1.000 euros.
— En los casos en que los ingresos anuales percibidos, de cualquier naturaleza, superen el límite establecido pero sean inferiores al importe conjunto que resulte de sumar a dicho límite el importe de la prestación, la cuantía de esta última será igual a la diferencia entre los ingresos percibidos por el beneficiario y el indicado importe conjunto.
— No se reconocerá la prestación cuando la diferencia sea inferior a 10 euros.
— Esta prestación está exenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

- **Solicitud**

La solicitud y presentación de la documentación correspondiente se efectuará en las Oficinas del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

- **Compatibilidad**

— Con la prestación por parto o adopción múltiples causada por el mismo sujeto.
— Con las asignaciones económicas por hijo o menor a cargo.
— Con otras ayudas análogas concedidas por una Administración Local o Autonómica.

- **Incompatibilidad**

— Entre ambos progenitores o adoptantes. El derecho a percibirla solo podrá ser reconocido en favor de uno de ellos.
— Con la percepción, por parte de los progenitores o adoptantes, de cualquier otra prestación análoga establecida en los restantes regímenes públicos de protección social.

34.3.3. Prestación económica por parto o adopción múltiples

- **Beneficiarios**

Tendrán derecho a la prestación quienes reúnan los siguientes requisitos:
— Residan legalmente en territorio español. Se entenderá que el beneficiario tiene su residencia habitual en España aún cuando haya tenido estancias en el extranjero siempre que estas no superen los 90 días a lo largo de cada año natural, o cuando la ausencia de territorio español esté motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas.
— No tengan derecho ni los progenitores ni los adoptantes, a prestaciones de esta misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.

• Hijos que dan derecho a la prestación

— Son causantes de la prestación los hijos nacidos de partos múltiples cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos, así como los hijos adoptados mediante una adopción múltiple cuando el número de adoptados sea igual o superior a dos. El nacimiento o la formalización de la adopción han de producirse en España; cuando el nacimiento o la adopción tenga lugar en el extranjero, dentro de un plazo máximo de 90 días a contar desde su nacimiento o formalización de la adopción será necesario acreditar que el hijo se ha integrado de manera inmediata en un núcleo familiar con residencia en España.
— En los casos de parto o adopción múltiples, cuando uno de los hijos esté afectado por una discapacidad igual o superior al 33 por 100, computará el doble.

• Determinación del beneficiario

— En el supuesto de convivencia de los progenitores o adoptantes, será beneficiario cualquiera de ellos, determinado de común acuerdo. Se presumirá que existe acuerdo cuando la prestación se solicite por uno de aquellos. A falta de acuerdo será beneficiaria la madre.
— Cuando no convivan, será beneficiario el que tenga a su cargo la guarda y custodia de los hijos.
— Cuando los causantes queden huérfanos de ambos progenitores o adoptantes o sean abandonados, será beneficiaria la persona física que legalmente se haga cargo de los nacidos o adoptados.

• Cuantía

— Una cantidad en pago único en función del número de hijos nacidos o adoptados:
  • 2 hijos, 4 veces el importe mensual del Salario Mínimo Interprofesional, 4.536 euros para el año 2024.
  • 3 hijos, 8 veces el importe mensual del Salario Mínimo Interprofesional, 9.072 euros para el año 2024.
  • 4 hijos y más, 12 veces el importe mensual del Salario Mínimo Interprofesional, 13.608 euros para el año 2024.

• Solicitud

La solicitud y presentación de la documentación correspondiente se efectuará en las Oficinas del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

• Compatibilidad

— Con la prestación económica de pago único por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres o padres con discapacidad.
— Con las asignaciones económicas por hijo o menor a cargo.
— Con otras ayudas análogas concedidas por una Administración Local o Autonómica.
— Con el subsidio especial de nacimiento y cuidado del menor por parto o adopción múltiples.

• Incompatibilidad

— Entre ambos progenitores o adoptantes. El derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido en favor de uno de ellos.
— Con la percepción, por parte de los progenitores o adoptantes, de cualquier otra prestación análoga establecida en los restantes regímenes públicos de protección social.

34.3.4.
Complemento de ayuda para la infancia

• Beneficiarios

Las unidades de convivencia que incluyan menores de edad entre sus miembros cumplan todos los requisitos necesarios para la concesión del ingreso mínimo vital (IMV) y los establecidos respecto de los límites máximos sobre ingresos computables, patrimonio neto y test de activos:

— El 300% de la renta garantizada del IMV para su tipo de hogar:

Rentas/ingresos: límites

Tipo Unidad Convivencia	Escala de incrementos (%)	Límite ingresos anual (12 meses)
7.250,60 € (renta garantizada un adulto)		
Un adulto y un menor	1,3	28.277,34
Un adulto y dos menores	1,6	34.802,88
Un adulto y tres menores	1,9	41.328,42
Un adulto y cuatro o más menores	2,2	47.853,96
Dos adultos y un menor	1,6	34.802,28
Dos adultos y dos menores	1,9	41.328,42
Dos adultos y tres o más menores	2,2	47.853,96
Tres adultos y un menor	1,9	41.328,42
Tres adultos y dos o más menores	2,2	47.853,96
Cuatro adultos y un menor	2,2	47.853,96
Otros	2,2	47.853,96

— El 150% del umbral de patrimonio neto correspondiente a su tipo de hogar.

Patrimonio

	Escala de incrementos (%)	Patrimonio 150 %
Un adulto y un menor	1,4	45.678,78
Un adulto y dos menores	1,8	58.729,86
Un adulto y tres o más menores	2,2	71.780,94
Dos adultos y un menor	1,8	58.729,86
Dos adultos y dos menores	2,2	71.780,94
Dos adultos y tres o más menores	2,6	84.832,02
Tres adultos y un menor	2,2	71.780,94
Tres adultos y dos o más menores	2,6	84.832,02
Cuatro adultos y un menor	2,6	84.832,02
Otros	2,6	84.832,02

Podrán recibir este complemento:

— Los perceptores del IMV.

— Los solicitantes de IMV que tengan el expediente en trámite.

— Los beneficiarios de la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, que cumplan los siguientes requisitos:
— Que la unidad de convivencia este constituida, exclusivamente, por el beneficiario de una asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, el otro progenitor en caso de convivencia, y los hijos o menores a cargo causantes de dicha asignación. A tal efecto, las personas citadas han de ser las únicas que figuren empadronadas en el mismo domicilio.
— Que los ingresos y patrimonio de dicha unidad de convivencia, correspondiente al ejercicio anterior, sean inferiores al 300 por ciento de la renta garantizada del IMV y el patrimonio neto no exceda del 150 por ciento de los límites anteriormente indicados, cumpliendo el test de activos.
— Que concurran el resto de las condiciones necesarias para el acceso al complemento de ayuda a la infancia.
— Que el complemento de ayuda a la infancia que corresponda sea igual o superior al importe de la asignación por hijo o menor a cargo que venían percibiendo, debiendo optar por una de las dos prestaciones, por ser incompatible el percibo de ambas.

• Cuantía

Una cantidad mensual por cada menor de edad miembro de la unidad de convivencia, en función de la edad cumplida el día 1 de enero del correspondiente ejercicio, con arreglo a los siguientes tramos:
— Menores de tres años: 115 euros.
— Mayores de tres años y menores de seis años: 80,50 euros.
— Mayores de seis años y menores de 18 años: 57,50 euros.

34.4. Ingreso Mínimo Vital

(O. ISM/1375/2021) • (Ley 19/2021) • (R. D. 64/2022) • (Resol. 26-1-2022) • (R.D. Ley 20/2022) • (Resol. 5-10-2022) • (R. D. 789/2022) • (R. D. Ley 8/2023)

• Beneficiarios

— Las personas integrantes de una unidad de convivencia.
— Las personas de al menos 23 años que no se integren en una unidad de convivencia en los términos establecidos en esta ley, siempre que no estén unidas o otra por vínculo matri-monial o como pareja de hecho, salvo las que hayan iniciado los trámites de separación o divorcio o las que se encuentren en otras circunstancias que puedan determinarse regla-mentariamente.
— No se exigirá el cumplimiento del requisito de edad ni el de haber iniciado los trámites de separación o divorcio en los supuestos de mujeres víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos y explotación sexual.
— Tampoco se exigirá el cumplimiento de este requisito a las personas de entre 18 y 22 años que provengan de centros residenciales de protección de menores de las diferentes Comunidades Autónomas, habiendo estado bajo la tutela de Entidades Públicas de protección de menores dentro de los tres años anteriores a la mayoría de edad, o sean huérfanos absolutos siempre que vivan solos sin integrarse en una unidad de convivencia.
— Las personas que temporalmente sean usuarias de una prestación de servicio residencial, de carácter social, sanitario o sociosanitario.
— La prestación de servicio residencial, podrá ser permanente en el supuesto de mujeres víctimas de violencia de género o víctima de trata de seres humanos y explotación sexual.

• Titulares del ingreso mínimo vital

— Personas con capacidad jurídica que la soliciten y la perciban, en nombre propio o en nombre de una unidad de convivencia; en este último caso, la persona titular asumirá la representación de la citada unidad.
— La solicitud deberá ir firmada, en su caso, por todos los integrantes de la unidad de convivencia mayores de edad que no tengan establecidas judicialmente medidas de apoyo para la toma de decisiones.
— Las personas titulares, cuando estén integradas en una unidad de convivencia, deberán tener una edad mínima de 23 años, o ser mayores de edad o menores emancipados en caso de tener hijos o menores en régimen de guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente o huérfanos absolutos cuando sean los únicos miembros de la unidad de convivencia y ninguno de ellos alcance la edad de 23 años.
— En caso de no integrarse en una unidad de convivencia, la edad mínima de la persona titular será de 23 años, salvo en los supuestos de mujeres víctimas de violencia de género o víctimas de trata de seres humanos y explotación sexual, en los que se exigirá que la persona titular sea mayor de edad o menor emancipado, o el de personas que hayan estado bajo la tutela de Entidades Públicas de protección de menores dentro de los tres años anteriores a la mayoría de edad en los que se exigirá que la persona titular sea mayor de edad.
— En el supuesto de que en una unidad de convivencia existieran varias personas que pudieran ostentar tal condición, será considerada titular la persona a la que se le reconozca la prestación solicitada en nombre de la unidad de convivencia.
— En los términos que se establezcan reglamentariamente, la entidad gestora podrá acordar el pago de la prestación a otro de los miembros de la unidad de convivencia distintos del titular.

• Unidad de convivencia

— La unidad de convivencia está formada por todas las personas que residan en un mismo domicilio, unidas entre sí por vínculo matrimonial, como pareja de hecho o por vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad o, afinidad, adopción, y otras personas con las que conviva en virtud de guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente.
— Se considerará pareja de hecho la constituida con análoga relación de afectividad a la conyugal con al menos dos años de antelación, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y hayan convivido de forma estable y notoria con carácter inmediato a la solicitud de la prestación y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años.
— El fallecimiento de algunas de las personas que constituyen la unidad de convivencia no alterará la consideración de tal, aunque dicho fallecimiento suponga la pérdida, entre los supérstites, de los vínculos previstos anteriormente.
— Una misma persona no podrá formar parte de dos más unidades de convivencia.
— Una misma persona no podrá formar parte de dos o más unidades de convivencia.
— No se rompe la convivencia por separación transitoria por razón de estudios, trabajo, tratamiento médico, rehabilitación u otras causas similares. Es requisito para la consideración de integrante de la unidad de convivencia la residencia efectiva, legal y continuada en España.
— Cuando las personas figuren empadronadas en establecimientos colectivos, o por carecer de techo y residir habitualmente en un municipio, figuren empadronadas en un domicilio ficticio, la unidad de convivencia estará constituida por las personas unidas entre sí por vínculo matrimonial, como pareja de hecho, y, en su caso, con sus descendientes menores de edad hasta el primer grado de consanguinidad, afinidad, adopción o en virtud de régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción. Los descendientes citados podrán ser hasta el segundo grado si no estuvieran empadronados con sus ascendientes del primer grado.

• Situaciones especiales

— Tendrán la consideración de personas beneficiarias que no se integren en una unidad de convivencia, o en su caso, de personas beneficiarias integradas en una unidad de convivencia independiente, aquellas personas que convivan en el mismo domicilio con otras con las que mantuvieran alguno de los vínculos previstos para la unidad de convivencia, y se encontraran en alguno de los siguientes supuestos:

a) Cuando una mujer, víctima de violencia de género, haya abandonado su domicilio familiar habitual acompañada o no de sus hijos o de menores en régimen de guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente.

b) Cuando con motivo del inicio de los trámites de separación, nulidad o divorcio, o de haberse instado la disolución de la pareja de hecho formalmente constituida, una persona haya abandonado su domicilio familiar habitual acompañada o no de sus hijos o menores en régimen de guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente. En el supuesto de parejas de hecho no formalizadas que hubiesen cesado la convivencia, la persona que solicite la prestación deberá acreditar, en su caso, el inicio de los trámites para la atribución de la guarda y custodia de los menores.

c) Cuando se acredite haber abandonado el domicilio por desahucio, o por haber quedado el mismo inhabitable por causa de accidente o de fuerza mayor, así como otros supuestos que se establezcan reglamentariamente.

En los supuestos de víctima de violencia de género o abandono del domicilio con motivo del inicio de los trámites de separación, nulidad, divorcio o disolución de la pareja, únicamente cabrá la consideración como unidad independiente durante los tres años siguientes a la fecha en que se hubieran producido los hechos indicados en cada una de ellas.

— Cuando convivan en el mismo domicilio personas entre las que no concurran los vínculos de parentesco señalados para la unidad de convivencia, podrán ser titulares del ingreso mínimo vital aquella o aquellas personas que se encuentren en riesgo de exclusión, siempre que resulte acreditada dicha situación por los servicios sociales correspondientes o por las entidades del Tercer Sector de acción social debidamente inscritas en el registro de mediadores sociales del IMV.

• Consideración de domicilio en supuestos especiales

Si en virtud de un contrato queda acreditado el uso individualizado, por una persona sola o por una unidad de convivencia, de una habitación en un establecimiento hotelero o similar, será considerado domicilio.

Cuando, mediante título jurídico se acredite el uso exclusivo de una determinada zona del domicilio por una persona sola o por una unidad de convivencia, dicha zona de uso exclusivo será considerada domicilio.

• Requisitos

Los siguientes requisitos deben cumplirse tanto en el momento de la presentación de la solicitud como de sus revisiones, y mantenerse al dictar la resolución y durante todo el tiempo de la percepción de la prestación:

— Tener residencia legal y efectiva en España.

Los beneficiarios individuales o miembros de una unidad de convivencia deben tener residencia legal y efectiva en España de forma continuada e ininterrumpida durante al menos el año inmediatamente anterior a la fecha de presentación de la solicitud. No se exigirá el plazo de un año:

- Los menores incorporados a la unidad de convivencia por nacimiento, adopción, reagrupación familiar de hijos e hijas, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente.
- Las personas víctimas de trata de seres humanos y de explotación sexual.
- Las mujeres víctima de violencia de género.
- A efectos del mantenimiento del derecho a esta prestación, se entenderá que una persona tiene su residencial habitual en España aun cuando haya tenido estancias en el extranjero, siempre que estas no superen los noventa días naturales a lo largo de cada año natural o cuando la ausencia del territorio español esté motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas.

— Estar en situación de vulnerabilidad económica por carecer de rentas, ingresos o patrimonio suficientes:
  - Para determinar la situación de vulnerabilidad económica se toma en consideración la capacidad económica de la persona beneficiaria individual o de la unidad de convivencia, computando los recursos de todos sus miembros.
  - Este requisito se cumple cuando el promedio mensual de ingresos y rentas anuales computables del ejercicio anterior sea inferior, al menos en 10 euros, a la cuantía mensual de la renta garantizada por el ingreso mínimo vital que corresponda según la modalidad y el número de miembros de la unidad de convivencia. No computan como ingresos los salarios sociales, rentas mínimas de inserción y ayudas análogas de asistencia social concedidas por las comunidades autónomas, hasta un importe máximo anual conjunto de 1,5 veces el indicador público de rentas de efectos múltiples.
  - No se considera en situación de vulnerabilidad económica la persona beneficiaria individual que sea titular de un patrimonio neto, sin incluir la vivienda habitual, valorado en un importe igual o superior a tres veces la cuantía correspondiente de renta garantizada por el ingreso mínimo vital para una persona beneficiaria individual. En 2024 esto equivale a 21.751,80 euros.
  - Cuando se trate de unidades de convivencia, se entenderá que no existe situación de vulnerabilidad económica cuando sean titulares de un patrimonio neto, sin incluir la vivienda habitual, valorado en un importe igual o superior a la cuantía resultante de aplicar la correspondiente escala de incrementos que figura en el Anexo II de la Ley 19/2021, según el tipo de unidad de convivencia.
  - También quedarán excluidos del acceso al ingreso mínimo vital, independientemente de la valoración del patrimonio neto, las personas beneficiarias individuales o las unidades de convivencia, que poseen activos no societarios sin vivienda habitual por un valor superior al establecido en el Anexo II de la Ley 19/2021.
  - No se consideran en situación de vulnerabilidad económica, con independencia de la valoración del patrimonio, las personas beneficiarias individuales o las personas que se integren en una unidad de convivencia en la que cualquiera de sus miembros sea administrador de derecho de una sociedad mercantil que no haya cesado en su actividad.
  - Para el cómputo de ingresos se tendrán en cuenta los obtenidos por los beneficiarios durante el ejercicio anterior a la solicitud. El importe de la prestación será revisado cada año teniendo en cuenta la información de los ingresos del ejercicio anterior. Para determinar en qué ejercicio se han obtenido los ingresos se adoptará el criterio fiscal.
  - Para la determinación de los rendimientos mensuales de las personas que forman la unidad de convivencia se computa el conjunto de rendimientos o ingresos de todos los miembros, de acuerdo con lo establecido en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. Con carácter general las rentas se computarán por su valor íntegro, las procedentes de actividades económicas, de arren-

damiento de inmuebles o de regímenes especiales, que se computarán por su rendimiento neto. A la suma de ingresos se restará el importe del impuesto sobre la renta devengada y las cotizaciones sociales.

- Se exceptuarán del cómputo de rentas:
  — Las rentas exentas a las que se refiere los párrafos b), c), d), i), n), q), r), s), t), x), e y) del artículo 7 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.
  — Ayudas para el estudio y las ayudas de vivienda, tanto por alquiler como para adquisición.
- Se considera renta exenta para la persona obligada al abono, la pensión compensatoria que debe ser satisfecha de conformidad con lo previsto en el artículo 97 del Código Civil, siempre que se haya producido el pago de la misma.
- Se considera renta exenta para la persona obligada al abono, la pensión de alimentos en favor de los hijos que deba ser satisfecha de conformidad con lo previsto en el artículo 93 del Código Civil, siempre que se haya producido el pago de la misma. Asimismo, en la unidad de convivencia que debe recibir la pensión por alimentos será renta exenta cuando no se hubiera producido el abono por la persona obligada al pago.
- También se exceptuará del cómputo de ingresos y patrimonio el importe de la asignación económica por hijo menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento percibido.
- En cuanto al patrimonio se tendrá en cuenta el patrimonio neto de la persona sola o de la unidad convivencia, que estará determinado por la suma del patrimonio societario neto más el patrimonio no societario neto.
- El patrimonio societario neto incluye el valor de las participaciones en el patrimonio de sociedades en las que participen de forma directa alguno de los miembros de la unidad de convivencia, con excepción de las valoradas dentro de los activos no societarios.
- El patrimonio no societario neto incluye el valor de los activos societarios y se descuenta el pasivo no societario que tuviera asociado.
- En aquellos supuestos en los que la situación de vulnerabilidad económica haya sobrevenido durante el año en curso, y no se reúna el requisito de vulnerabilidad económica en relación con los ingresos y rendimientos del ejercicio anterior, se podrá solicitar desde el 1 de abril hasta el 31 de diciembre del año en curso el reconocimiento del derecho a la prestación de ingreso mínimo vital siempre que se produzcan las siguientes circunstancias:
  — Acreditar la situación de vulnerabilidad económica producida durante el año en curso, para la que se atenderá exclusivamente a la parte proporcional de los ingresos que haya tenido el beneficiario individual o, en su caso, la unidad de convivencia durante el tiempo transcurrido en el año en curso, de conformidad con los datos obrantes en los ficheros y bases de datos de la Seguridad Social que permitan la verificación de dicha situación, o bien, y en su defecto, lo que figure en la declaración responsable para el año en curos.
  — Asimismo, se requerirá que en el ejercicio inmediatamente anterior al de la solicitud el beneficiario individual, o en su caso, la unidad de convivencia no haya superado los límites de renta y patrimonio establecidos.
  — En el año siguiente al del reconocimiento de la prestación de ingreso mínimo vital se procederá a la regularización de las cuantías abonadas en relación con los datos de promedio mensual del conjunto de ingresos y rentas anuales computables de la persona beneficiaria individual o del conjunto de miembros de la unidad de convivencia, correspondientes al ejercicio en el que se reconoció la

prestación, de conformidad con la información de que dispongan las Administraciones Tributarias.

— Las personas beneficiarias individuales de al menos veintitrés años, que no se integren en una unidad de convivencia y que sean menores de 30 años en la fecha de la solicitud del ingreso mínimo vital, deberán acreditar haber vivido de forma independiente en España, durante al menos los dos años inmediatamente anteriores a la indicada fecha. Este requisito no se exigirá a las personas de entre 18 y 22 años que provengan de centros residenciales de protección de menores de las diferentes Comunidades Autónomas. A estos efectos, se entenderá que una persona ha vivido de forma independiente siempre que acredite que su domicilio ha sido distinto al de sus progenitores, tutores o acogedores durante los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud, y en dicho periodo hubiere permanecido durante al menos doce meses, continuados o no, en situación de alta en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, incluido el de Clases Pasivas del Estado, o en una mutualidad de previsión social alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
— Cuando sean mayores de 30 años en la fecha de la solicitud, deberán acreditar que, durante el año inmediatamente anterior a dicha fecha, su domicilio en España ha sido distinto al de sus progenitores, tutores o acogedores.
— Los requisitos previstos en los párrafos anteriores no se exigirán cuando el cese de la convivencia con los progenitores, tutores o acogedores se hubiera debido al fallecimiento de estos. Tampoco se exigirán a las personas que por ser víctimas de violencia de género hayan abandonado su domicilio habitual, a las personas sin hogar, a las que hayan iniciado los trámites de separación o divorcio, a las personas víctimas de trata de seres humanos y explotación sexual, o a las que se encuentren en otras circunstancias que puedan determinarse reglamentariamente.

• Acreditación de requisitos

— La identidad tanto de las personas solicitantes como de las que forman la unidad de convivencia , se acreditará mediante el documento nacional de identidad en el caso de españoles y mediante el documento nacional de identidad de su país de origen o de procedencia, o la tarjeta de identificación de extranjero, o el pasaporte, en el caso de los ciudadanos extranjeros que, además, deben aportar el número personal de identificación (NIE), si no consta en los documentos presentados para acreditar la identidad o la residencia legal en España.
— La residencia legal en España se acreditará mediante la inscripción en el registro central de extranjeros, en el caso de nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo o la Confederación Suiza, o con tarjeta de familiar de ciudadano de la Unión o autorización de residencia, en cualquiera de sus modalidades, en el caso de extranjeros de otra nacionalidad.
— Las personas víctimas de trata de seres humanos y de explotación sexual, así como sus hijos, podrá acreditar la residencia legal en España con la autorización provisional de residencia expedida por la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior por colaboración con las autoridades policiales o judiciales, o expedida por la Secretaría de Estado de Migraciones en atención a la situación personal de la víctima.
— Las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos podrán acreditar la residencia legal en España con la autorización provisional de residencia expedida por la autoridad que sea competente para otorgar la autorización de residencia por circunstancias excepcionales, en tanto se resuelve sobre esta última autorización.

— El domicilio en España se acreditará con el certificado de empadronamiento.
— La existencia de la unidad de convivencia se acreditará mediante el libro de familia, certificado del registro civil, y con los datos obrantes en los Padrones municipales relativos a los inscritos en la misma vivienda.
— La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. Tanto la mencionada inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberá haberse producido con una antelación mínima de dos años con respecto a la fecha de la solicitud de la prestación.
— El inicio de los trámites de separación o divorcio, o su existencia, se acreditará con la presentación de la demanda o con la correspondiente resolución judicial, o mediante documento público.
— No estar unido a otra persona por vínculo matrimonial o pareja de hecho, se acreditará por declaración jurada o afirmación solemne del propio sujeto que constará en la propia solicitud de la prestación. Dicha declaración jurada o afirmación solemne no impedirá que la entidad gestora requiera acreditación adicional en caso de duda fundada.
— Para los beneficiarios menores de 30 años, la acreditación de haber vivido de forma independiente respecto a los progenitores, tutores o acogedores se efectuará mediante los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística o, en su caso, el certificado de empadronamiento histórico y colectivo en el que consten todas las personas empadronadas en el domicilio del solicitante durante dos años.
— Se considera persona sin hogar aquella que carece de techo y reside habitualmente en el municipio y se acreditará mediante el empadronamiento en un domicilio ficticio en aplicación de las correspondientes instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre la gestión del Padrón municipal.
— La condición de víctima de violencia de género se acreditará por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Genero.
— La condición de víctima de trata de seres humanos y de explotación sexual se acreditará a través de un informe emitido por los servicios públicos encargados de la atención integral a estas víctimas o por los servicios sociales.
— La condición de persona de entre 18 y 22 años que provengan de centros residenciales de protección de menores se acreditará mediante el certificado expedido por la entidad que haya ostentado la acogida o tutela de la Comunidad Autónoma correspondiente.
— La condición de persona con discapacidad igual o superior al 65%, se acreditará con certificado del órgano competente de las Comunidades Autónomas y del IMSERSO en Ceuta y Melilla.
— Los requisitos de ingresos y patrimonio para el acceso y mantenimiento de la prestación económica de ingreso mínimo vital, se realizará por la entidad gestora conforme a la información que se recabe por medios telemáticos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y en las Haciendas Tributarias Forales de Navarra y de los territorios históricos del País Vasco.
— Se requerirá un certificado expedido por los servicios sociales competentes o por entidades del tercer sector de acción social inscritas en el registro de mediadores sociales del IMV, cuando fuera necesario para acreditar los siguientes requisitos:
    • La residencia efectiva en España de las personas que a la fecha de la solicitud se encuentren empadronadas en un domicilio ficticio en aplicación de las correspondientes instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre la gestión del Padrón municipal.
    • El carácter temporal de la prestación de servicio residencial, de carácter social, sanitario o sociosanitario, de la que sea usuario el solicitante de la prestación de ingreso mínimo vital.

- El domicilio real de la persona que alegara no vivir en el que consta en el empadronamiento.
- La inexistencia de vínculos de parentesco, cuando el mismo domicilio, además de los solicitantes del ingreso mínimo vital unidos por dichos vínculos, se encuentren empadronados otras personas con las que se alegue no tener lazos de parentesco, de consanguinidad o de afinidad, ni haber constituido una pareja de hecho.
- La inexistencia de vínculos de parentesco entre todos o parte de los convivientes cuando uno de ellos solicitare el ingreso mínimo vital.
- El cumplimiento de los requisitos relativos a la acreditación de haber vivido de forma independiente en España y a la acreditación de formar parte de una unidad de convivencia durante al menos los seis meses anteriores a la presentación de la solicitud.
- En todo caso, se requerirá certificado expedido por los servicios sociales competentes o por entidades del tercer sector de acción social inscritas en el registro de mediadores sociales del IMV para acreditar el riesgo de exclusión social en los supuestos de convivientes sin vínculo de parentesco.

• Determinación de la cuantía

— La cuantía del ingreso mínimo vital para el beneficiario individual o la unidad de convivencia será la **diferencia** entre la renta garantizada y el conjunto de rentas e ingresos de la persona beneficiaria o de los miembros de la unidad de convivencia, del ejercicio anterior, siempre que la cuantía resultante sea igual o superior a 10 euros mensuales.

— La cuantía mensual de la renta garantizada es:
  - Para un beneficiario individual: el 100 por 100 del importe anual de las pensiones no contributivas dividido entre doce. En 2024 son 604,21 euros. Esta cantidad se incrementa un 22 por 100 si el perceptor tiene un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.
  - Para la unidad de convivencia la cuantía anterior incrementada en un 30 por 100 por miembro adicional a partir del segundo, con un máximo del 220 por 100. Para 2024 los importes son:
    — 785,48 euros para una unidad de convivencia formada por dos adultos.
    — 966,74 euros para una unidad de convivencia formada por un adulto y dos menores, dos adultos y un menor o tres adultos
    — 1.148,01 euros para una unidad de convivencia formada por un adulto y tres menores, dos adultos y dos menores o tres adultos y un menor o por cuatro adultos.
    — 1.329,27 euros para una unidad de convivencia formada por un adulto y cuatro o más menores, dos adultos y tres o más menores o tres adultos y dos o más menores, o por cuatro adultos y un menor.

— A la cuantía señalada en el punto anterior se incrementa con un complemento del 22 por 100 por 100, cuanto se trate de una unidad de convivencia monoparental (un solo adulto que conviva con uno o más descendientes hasta el segundo grado menores de edad sobre los que tenga la guardia y custodia exclusiva, o que conviva con uno o más menores en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción cuando se trata del único acogedor o guardador, o cuando el otro progenitor , guardador o acogedor se encuentre ingresado en prisión o en un centro hospitalario por un período ininterrumpido igual o superior a un año). Para el año 2024, los importes mensuales son:
  - 918,40 euros para una unidad de convivencia monoparental formada por un adulto y un menor.
  - 1.099,67 euros para una unidad de convivencia monoparental formada por un adulto y dos menores.

- 1.280,93 euros para una unidad de convivencia monoparental formada por un adulto y tres menores.
- 1.462,20 euros para una unidad de convivencia monoparental formada por un adulto y cuatro o más menores.

— En el supuesto de que los descendientes o menores convivan exclusivamente con sus progenitores o, en su caso, con sus abuelos o guardadores o acogedores, se reconocerá el mismo complemento, cuando uno de estos tenga reconocido un grado 3 de dependencia, la incapacidad permanente absoluta o la gran invalidez. También se entenderá como unidad de convivencia monoparental, a efectos de la percepción del indicado complemento, la formada exclusivamente por una mujer que ha sufrido violencia de género y uno o más descendientes hasta el segundo grado, menores de edad, sobre los que tenga la guarda y custodia o, en su caso, uno o más menores en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción.
— Un complemento equivalente a un 22 por ciento de la cuantía establecida en el caso de una persona beneficiaria individual, en el supuesto de que la unidad de convivencia esté incluida alguna persona con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 65 por ciento. Para el año 2024, el importe de este complemento es: 132,93 euros.
— El derecho a percibir los complementos por tener reconocido la persona un grado de discapacidad igual o superior al sesenta y cinco por ciento y por unidad de convivencia monoparental se mantendrá hasta el 31 de diciembre del año en curso, aunque durante el mismo dejen de concurrir los motivos que dieron lugar a su concesión.
— Además de las cuantías indicadas se abonará un complemento mensual de ayuda para la infancia por cada menor de edad miembro de la unidad de convivencia, siempre que en el ejercicio inmediatamente anterior al de la solicitud los ingresos computables sean inferiores al 300 por ciento de los umbrales de la escala de incrementos para el cálculo de la renta garantizada según el tipo de unidad de convivencia y el patrimonio neto sea inferior al 150 por ciento de los límites fijados según la escala de incrementos para el cálculo del límite de patrimonio aplicable según el tipo de unidad de convivencia, cumpliendo además el test de activos. (Véanse importes en el apartado 34.3.4).
  El complemento de ayuda para la infancia se mantendrá hasta el 31 de diciembre del año en curso, aunque durante el mismo el menor cumpla la mayoría de edad Para la determinación de la cuantía, los hijos o menores o mayores que tengan establecidas judicialmente medidas de apoyo para la toma de decisiones que formen parte de distintas unidades familiares en supuestos de custodia compartida establecida judicialmente, se considerará que forman parte de la unidad donde se encuentren domiciliados.
— Las personas beneficiarias del ingreso mínimo vital se encuentran exentas de la aportación de los usuarios a la prestación farmacéutica ambulatoria.
— La prestación del ingreso mínimo vital está exenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, hasta un importe máximo anual conjunto de 1,5 veces el indicador público de rentas de efectos múltiples.
— Cuando se acuerde la extinción o modificación de la cuantía de la prestación y el importe a percibir sea inferior al importe percibido, los beneficiarios de la prestación vendrán obligados a reintegrar las cantidades indebidamente percibidas, No obstante, cuando en la unidad de convivencia se integre, al menos, un beneficiario menor de edad, en cada ejercicio económico, no serán exigibles las cantidades que no superen el 65 % de la cuantía mensual de las pensiones no contributivas.
— Sólo en el supuesto de que el importe indebidamente percibido superare el 65% del referido indicador, el INSS iniciará el procedimiento de reintegro de prestaciones indebidamente percibidas para exigir la devolución de la diferencia entre la cantidad no exigible y el importe indebidamente percibido.
— Cuando la información tributaria relativa a los ingresos anuales accesible por el INSS para el reconocimiento del ingreso mínimo vital o para la actualización anual de su cuantía tenga carácter provisional, la citada enti-

dad gestora podrá reconocer el importe de la prestación o modificar su cuantía, con carácter provisional, teniendo en cuenta dicha información.

— Si posteriormente se modificase esa información y se comprobase que, en base a los nuevos datos, el importe del derecho reconocido o revalorizado provisionalmente hubiera de ser otro, se emitirá la resolución definitiva que proceda. Por el contrario, si la información tributaria provisional no fuese modificada, la resolución provisional devendrá definitiva el 31 de diciembre del ejercicio en el que se hubiese llevado a cabo el reconocimiento del derecho o la revisión del importe.

— Cuando resulte que se hubieran abonado importes en exceso estos podrán ser objeto de compensación directa mediante su descuento sobre la cuantía que le corresponda del ingreso mínimo vital que, en su caso, hubiere de ser abonada en virtud de la resolución definitiva, garantizando, en todo caso, el percibo del 30% mensual de dicho importe Dicha compensación procederá únicamente cuando el importe total percibido en exceso pueda ser descontado, aplicando la citada garantía, en un período máximo de doce mensualidades. En otro caso, se aplicará, según proceda, el procedimiento general o especial de reintegro de prestaciones de la Seguridad Social indebidamente percibidas.

• Pago

El pago de la prestación será mensual y se efectúa por transferencia bancaria a una cuenta del titular de la prestación.

El derecho a la prestación del ingreso mínimo vital nacerá a partir del primer día del mes siguiente al de la fecha de presentación de la solicitud.

El ingreso mínimo vital es intransferible. No podrá ofrecerse en garantía de obligaciones, ni ser objeto de cesión total o parcial, ni de compensación o descuento, ni de retención o embargo, salvo en los supuestos y con los límites del artículo 44 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

• Duración

El derecho a la prestación se mantendrá mientras subsistan los motivos que dieron lugar a su concesión y se cumplan los requisitos y obligaciones que se requieren.

• Solicitud

La solicitud se realizará en el modelo normalizado establecido al efecto, acompañada de la documentación necesaria para justificar el cumplimiento de los requisitos establecidos.

Dicha solicitud se presentará, preferentemente, en la sede electrónica de la Seguridad Social o a través de aquellos otros canales de comunicación telemática que el Instituto Nacional de la Seguridad Social tenga habilitados al efecto.

No obstante, respecto de los documentos que no se encuentren en poder de la administración, si no pueden ser aportados por el interesado en el momento de la solicitud, se incluirá la declaración responsable del solicitante en la que conste que se obliga a presentarlos durante la tramitación del procedimiento.

Para acreditar el valor del patrimonio, así como de las rentas e ingresos computables a los efectos de lo previsto y los gastos de alquiler, del titular del derecho y de los miembros de la unidad de convivencia, el titular del ingreso mínimo vital y los miembros de la unidad de convivencia cumplimentarán la declaración responsable que, a tal efecto, figurará en el modelo normalizado de solicitud.

• Compatibilidad con los ingresos procedentes de rentas del trabajo o de la actividad económica

— Con el fin de que la percepción del ingreso mínimo vital no desincentive la participación en el mercado laboral, se establece que será compatible la precepción del mismo con las rentas del trabajo o la actividad económica por cuenta propia de la persona beneficiaria individual o, en su caso, de uno o varios miembros de la unidad de convivencia en los términos y con los límites que reglamentariamente se establezcan.

— La referida compatibilidad consistirá en la aplicación de un importe exento del cómputo de los ingresos y rentas que se hayan de tomar en consideración para la determinación de la situación de vulnerabilidad económica de la persona beneficiaria individual o, en su caso, de la unidad de convivencia. Dicho importe vendrá determinado por la aplicación de determinados porcentajes sobre el incremento de las rentas del trabajo o de la actividad económica por cuenta propia que se hayan obtenido en los dos ejercicios fiscales previos a la revisión del derecho.

— Los porcentajes para la determinación del importe de la renta exenta serán los siguientes:

a) Tramo 1: Los incrementos de ingresos hasta una cuantía igual al 60 % del importe de la renta garantizada de la unidad de convivencia, se excluirán en un 100 % del cómputo para el cálculo del ingreso mínimo vital.

b) Tramo 2: A los incrementos de ingresos que superen la cuantía anterior y que, a su vez, no excedan del importe de la renta garantizada, les será aplicado un porcentaje que dependerá de la inclusión o no de ingresos procedentes del trabajo o de la actividad por cuenta propia en el ejercicio fiscal previo al ejercicio fiscal anterior al año de la revisión, de la situación de la persona beneficiaria en función de que se integre o no en una unidad de convivencia, y de la composición de la unidad de convivencia.

c) Tramo 3: El importe de los incrementos de ingresos que supere la cuantía de la renta garantizada no se excluirá del cómputo para el cálculo del ingreso mínimo vital.

• Incompatibilidad con otras prestaciones

— La percepción de la prestación del ingreso mínimo vital será incompatible con la percepción de la asignación económica por hijo o menor acogido a cargo, sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por 100, cuando exista identidad de causante o beneficiario de esta.

— En caso de que la persona interesada cumpla los requisitos necesarios para causar derecho a la prestación en favor de familiares y la del ingreso mínimo vital, se deberá optar por una de ellas.

— El complemento de ayuda para la infancia será incompatible con la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento.

— Desde 1 de enero de 2023 la condición de beneficiario de la prestación económica del ingreso mínimo vital será incompatible con las pensiones asistenciales que aún siguieran percibiéndose, quedando extinguidas cuando se reconozca a sus beneficiarios, a partir de la mencionada fecha, la prestación del ingreso mínimo vital. La extinción de la pensión asistencial tendrá efectos en la misma fecha en que tenga efectos económicos la prestación económica del ingreso mínimo vital.

• Obligaciones de las personas beneficiarias

— Las personas titulares del ingreso mínimo vital estarán sujetas durante el tiempo de percepción de la prestación a las siguientes obligaciones:

- Proporcionar la documentación e información precisa en orden a la acreditación de los requisitos y la conservación de la prestación, así como para garantizar la recepción de notificaciones y comunicaciones.

- Comunicar cualquier cambio o situación que pudiera dar lugar a la modificación, suspensión o extinción de la prestación, en el plazo de treinta días naturales desde que estos se produzcan.
- Comunicar cualquier cambio de domicilio o de situación en el Padrón municipal que afecte personalmente a dichos titulares o a cualquier otro miembro que forme parte de la unidad de convivencia, en el plazo de treinta días naturales desde que se produzcan.
- Reintegrar el importe de las prestaciones indebidamente percibidas.
- Comunicar a la entidad gestora, con carácter previo, las salidas al extranjero, tanto del titular como de los miembros de la unidad de convivencia, por un período, continuado o no, superior a noventa días naturales durante cada año natural, así como, en su caso, justificar la ausencia del territorio español a los oportunos efectos de acreditar los requisitos exigidos.
- Presentar anualmente declaración correspondiente al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- En caso de compatibilizar la prestación del ingreso mínimo vital con las rentas del trabajo o la actividad económica, cumplir las condiciones establecidas para el acceso y mantenimiento de dicha compatibilidad.
- Participar en las estrategias de inclusión que promueva el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en los términos que se establezcan.
- Cualquier otra obligación que pueda establecerse reglamentariamente.

— Las personas integrantes de la unidad de convivencia estarán obligadas a:
- Comunicar el fallecimiento del titular.
- Poner en conocimiento de la administración cualquier hecho que distorsione el fin de la prestación otorgada
- Presentar anualmente declaración correspondiente al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- Cumplir las obligaciones que la ley impone al titular y este, cualquiera que sea el motivo, no llevara a cabo.
- En caso de compatibilizar la prestación del ingreso mínimo vital con las rentas del trabajo o la actividad económica cumplir las condiciones establecidas para el acceso y mantenimiento de dicha compatibilidad.
- Participar en las estrategias de inclusión que promueva el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en los términos que se establezcan.
- Cualquier otra obligación que pueda establecerse reglamentariamente.

• Suspensión

— El derecho al ingreso mínimo vital se suspenderá por las siguientes causas:
- Pérdida temporal de alguno de los requisitos exigidos para su reconocimiento.
- Incumplimiento temporal por parte de la persona beneficiaria, del titular o de algún miembro de su unidad de convivencia de las obligaciones asumidas al acceder a la prestación.
- Cautelarmente en caso de indicios de incumplimiento por parte de la persona beneficiaria, del titular o de algún miembro de su unidad de convivencia de los requisitos establecidos o las obligaciones asumidas al acceder a la prestación, cuando así se resuelva por parte de la entidad gestora.
- En todo caso, se procederá a la suspensión cautelar en el caso de traslado al extranjero por un periodo, continuado o no, superior a noventa días naturales al año, sin haber comunicado a la entidad gestora con antelación el mismo ni estar debidamente justificado.
- Cautelarmente, en caso de que en el plazo previsto no se hubiera recibido comunicación sobre el mantenimiento o variación de los certificados expedidos por los servicios sociales o por entidades del tercer sector de acción social inscritas en el registro de mediadores sociales del IMV, en los casos expresamente previstos.

- Incumplimiento de las condiciones asociadas a la compatibilidad del ingreso mínimo vital con las rentas del trabajo o la actividad económica por cuenta propia, de acuerdo con lo que se establezca reglamentariamente.
- En caso de incumplimiento de la obligación de presentar anualmente la declaración del IRPF, la suspensión tendrá lugar cuando las personas que tengan la condición de obligados tributarios hubieran incumplido durante dos ejercicios fiscales seguidos la obligación de presentar la declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas en las condiciones y plazos previstos en la normativa tributaria aplicable.
- Cualquier otra causa que se determine reglamentariamente.
- La suspensión del derecho al ingreso mínimo vital implicará la suspensión del pago a la prestación a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se produzca las causas de suspensión o a aquel en el que se tenga conocimiento por la entidad gestora competente y sin perjuicio de la obligación de reintegro de las cantidades indebidamente percibidas. La suspensión se mantendrá mientras subsistan las circunstancias que hubieran dado lugar a la misma.
- Si la suspensión se mantiene durante un año, el derecho a la prestación quedará extinguido.
- Si desaparecen las causas que motivaron la suspensión del derecho, se procederá de oficio o a instancia de parte a reanudar el derecho siempre que se mantengan los requisitos que dieron lugar a su reconocimiento., devengándose la prestación a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha en que hubieran decaído las causas que motivaron la suspensión.
- Si las causas de suspensión se mantienen se procederá a la modificación o extinción del derecho, según proceda.

• Extinción

— El derecho a la prestación de ingreso mínimo vital se extinguirá por las siguientes causas:
  - Fallecimiento de la persona titular.
  - Pérdida definitiva de alguno de los requisitos exigidos para el mantenimiento de la prestación.
  - Resolución recaída en un procedimiento sancionador, que así lo determine.
  - Salida del territorio nacional sin comunicación ni justificación a la entidad gestora durante un periodo, continuado o no, superior a noventa días naturales al año.
  - Renuncia del derecho.
  - Suspensión de un año.
  - Incumplimiento reiterado de las condiciones asociadas a la compatibilidad del ingreso mínimo vital con las rentas del trabajo o la actividad económica por cuenta propia.
  - Cualquier otra causa que se determine reglamentariamente.

— La extinción del derecho a la prestación producirá efectos desde el primer día del mes siguiente a la fecha en que concurran las causas extintivas.

XV. CIUDADANÍA ESPAÑOLA EN EL EXTERIOR, INMIGRACIÓN Y MOVILIDAD INTERNACIONAL



GUIA LABORAL 2024
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
MINISTERIO DE INCLUSION, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

35. Emigración y asistencia a la ciudadanía española en el exterior y personas retornadas

(Ley 38/2003) • (Ley 3/2005) • (Ley 40/2006) • (O. TAS/561/2006) • (R. D. 1369/2006) • (R. D. 1493/2007) • (R. D. 8/2008) • (R. D. 230/2008) • (R. D. 245/2009) • (R. D. 1960/2009) • (O. ESS/1613/2012) • (O. ESS/1650/2013) • (Ley 25/2015. Disp. Final 5.ª y 9.ª Tres) • (R. D. LG. 8/2015) • (R. D. L. 28/2018) • (R. D. 1052/2015) • (Resol. 27-III-2019) • (R. D. 497/2020) • (R. D. Ley 8/2023)

La Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior, garantiza a los españoles residentes en el exterior el ejercicio de sus derechos y deberes constitucionales en términos de igualdad con los españoles residentes en España, delimita las líneas básicas de acción protectora del Estado y fija el marco de cooperación y coordinación entre el Estado y las Comunidades Autónomas con estos españoles.

35.1. Servicios que se prestan a los ciudadanos españoles en el exterior

La atención de carácter sociolaboral que se presta a este colectivo, en el marco señalado por el Estatuto, tiene en cuenta el sistema de distribución competencial existente actualmente en España, y se lleva a cabo de acuerdo con el esquema siguiente:

• Cuando se encuentran en el exterior.

Las Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, así como las Oficinas dependientes de las mismas, existentes en todos los países con importante presencia de población española:

— Asesoran sobre derechos laborales y en materia de prestaciones, tanto en relación con España como con el país de acogida.
— Informan sobre gestiones y procedimientos de las Administraciones del país en que se encuentren, en materias relacionadas con la protección social y el trabajo.
— Apoyan en el trámite de procedimientos que han de seguir los españoles ante esas Administraciones.
— Gestionan prestaciones y programas de ayudas de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno para españoles en el exterior, sus asociaciones y las entidades que se ocupan de su atención.
— Actúan como intermediarios entre los organismos de enlace de ambos países en los casos de gestión de pensiones acogidas a convenios bilaterales de Seguridad Social.
— Tramitan determinados servicios previos al retorno de estos ciudadanos a España, a prestar tanto en el ámbito de la Administración General del Estado como las Administraciones Autonómicas: residenciales para mayores, acreditación laboral en el caso de los activos, etc.

La Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno proporciona los medios precisos para esa atención, mediante:

— La gestión de las prestaciones por razón de necesidad para españoles mayores de 65 años, residentes en el exterior o personas retornadas, y menores a esa edad desde los dieciséis años con incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo en la fecha de la solicitud. (Nótese los

cambios del artículo 49 de la Constitución Española en relación a la inclusión de las personas con discapacidad).
- — La gestión de las prestaciones económicas a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil «Niños de la Guerra».
- — La gestión de las ayudas asistenciales extraordinarias para emigrantes españoles en situación de necesidad o carentes de recursos para hacer frente a gastos extraordinarios.
- — La gestión de la asistencia sanitaria a los pensionistas por razón de necesidad y perceptores de la pensión de «Niños de la Guerra» a través de convenios con entidades aseguradoras en varios países con deficiente cobertura sanitaria.
- — La Convocatoria anual, instrucción y resolución de las subvenciones de los distintos Programas de actuación dirigidos a los españoles en el exterior y a los retornados.
- — El apoyo en tareas de secretaría al Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior, órgano de representación de los españoles en el exterior.
- — La coordinación de las Áreas y Dependencias de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno en materia de Certificado de Emigrante Retornado.
- — La información que proporciona al ciudadano a través de la Oficina Española del Retorno y el Portal de la Ciudadanía Española en el Exterior.
- — El desarrollo de las medidas previstas en el Plan de Retorno aprobado en marzo de 2019.

La página web de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno proporciona información actualizada de todas estas actuaciones: https://ciudadaniaexterior.inclusion.gob.es/index.htm.

• Cuando retornan a España

Las Áreas y Dependencias de Trabajo e Inmigración en las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno en cada provincia:
- — Reconocen y certifican la condición de Emigrante Retornado, a efectos de las prestaciones o subsidios que la normativa en materia de desempleo contempla para este colectivo.
- — Informan sobre derechos y prestaciones.
- — Tramitan las solicitudes de ayudas para la atención de situaciones de extraordinaria necesidad de las personas retornadas, pensiones asistenciales para mayores de 65 años retornados y otras similares.

La Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno, en su ámbito:
- — Gestiona el programa de ayudas para la atención de situaciones de extraordinaria necesidad de las personas retornadas, pensiones asistenciales para mayores de 65 años retornados, u otras similares.
- — A través de la Oficina Española del Retorno se proporciona información a los españoles que desean regresar a España, o a los que ya lo han hecho, sobre los sistemas de ayudas existentes para facilitar ese proceso, así como sobre los trámites y gestiones a realizar con motivo de él.
- — Coordina con las Comunidades Autónomas la atención de los diferentes aspectos correspondientes al ámbito competencial de estas y que afectan a las personas retornadas.

La página web de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno proporciona información actualizada de todas las actuaciones reseñadas y en ella se sitúa la publicación «Guía del Retorno»: https://ciudadaniaexterior.inclusion.gob.es/guia-de-retorno.

35.2. Prestaciones por razón de necesidad a favor de los españoles residentes en el exterior y retornados

(R. D. 8/2008) • (Resol. 8-IV-2008) • (Resol. 25-II-2008) • (Resol. 6-IV-2009)

• (Resol. 12-II-2015) • (Ley 25/2015. Disp. final 5.ª) • (Resol. 17-X-2018)
• (Resol. 17-X-2018) • (Resol. 22-X-2018) • (Resol 7-V-2019) • (Resol.28-X-2020)
• R.D. Ley 8/2023

• Objeto

Configurar un sistema de protección por razón de necesidad para los españoles de origen residentes en el exterior y personas retornadas a España que incluya además de la prestación por ancianidad, la incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo y la protección sanitaria.

• Beneficiarios

— Los españoles de origen nacidos en territorio nacional que, por motivos económicos, laborales o de cualquier otra naturaleza, salieron del país y establecieron su residencia en el extranjero.
— Los españoles de origen no nacidos en España que acrediten un periodo de residencia en nuestro país de 10 años previo a la presentación de la solicitud de la prestación, siempre que ostentaran durante todo ese período la nacionalidad española.

• Requisitos

Para acceder a la prestación se deberán acreditar los siguientes requisitos:
— Haber cumplido 65 años de edad en la fecha de la solicitud de la prestación económica por ancianidad o para la prestación económica de incapacidad, ser mayor de 16 y menor de 65 años y estar en situación de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo en la fecha de la solicitud.
— Residir legal y efectivamente en aquellos países donde la precariedad del sistema de protección social justifique la necesidad de esta prestación, debidamente acreditada mediante informe de la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
— No pertenecer a institutos, comunidades, órdenes y organizaciones que, por sus reglas o estatutos estén obligados a prestarles asistencia.
— Carecer de rentas o ingresos suficientes.
— No poseer bienes muebles o inmuebles con un valor patrimonial superior a la cuantía anual de la base cálculo correspondiente al país de residencia, (se exceptúa la vivienda habitualmente ocupada por el solicitante de la prestación).
— No haber donado bienes en los cinco años anteriores a la solicitud de la prestación económica, por un valor patrimonial superior a la cuantía establecida en la base cálculo de la prestación económica correspondiente al país de residencia, valorándose dichos bienes según las normas establecidas para el impuesto que lo grave (excepto la donación de vivienda habitualmente ocupada por el solicitante de la prestación que haya sido donada con reserva de usufructo total y vitalicio).

• Naturaleza de la prestación

La prestación económica tiene el carácter de personal e intransferible y no podrá otorgarse como garantía de ninguna obligación, salvo cuando el beneficiario se encuentre acogido en un Centro asistencial cuyo mantenimiento esté subvencionado con cargo a los Presupuestos Generales del Estado; en este caso, la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno podrá abonar una parte de la prestación a un representante autorizado del Centro para participar en el costo de la financiación de los gastos de estancia del interesado, entregando el resto directamente al mismo.

En ningún caso la cantidad abonada en concepto de gastos de estancia al centro de acogida podrá ser superior al coste real de los mismos, ni superará el 75 por 100 del importe de la prestación que perciba el beneficiario.

• Carencia de rentas o ingresos

Se considerarán rentas o ingresos insuficientes las que, en cómputo anual, sean inferiores a la cuantía anual de la base de cálculo que se establezca para el país de residencia. Los ingresos que deberán declarar los solicitantes, tanto en su solicitud inicial como en las Fe de vida y declaración de ingresos, se referirán al año en que se presenten las solicitudes o las renovaciones.

Cuando el solicitante carezca de rentas o ingresos suficientes, si convive con otra u otras personas en una misma unidad económica familiar, únicamente se entenderá cumplido dicho requisito cuando la suma de las rentas o ingresos computables a todos los integrantes de aquella, sea inferior a la cuantía de la base de cálculo en cómputo anual del país de residencia, más el resultado de multiplicar el 70 por 100 de dicha cifra por el número de convivientes menos uno.

Existirá unidad económica familiar en todos los casos de convivencia de un beneficiario con otras personas, sean o no beneficiarios, unidos con aquel por matrimonio o por lazos de parentesco por consanguinidad o adopción hasta el segundo grado. La pareja de hecho del solicitante será considerada como miembro de la unidad económico-familiar, siempre que dicha situación sea reconocida por la legislación vigente en el país de residencia y se acredite documentalmente.

• Base de cálculo y cuantía de la prestación

La base de cálculo de las prestaciones económicas correspondiente a cada país de residencia se fijará, partiendo de los fondos que anualmente se consignen en la correspondiente partida presupuestaria del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de acuerdo con los indicadores económicos y de protección social de cada país de residencia.

La cuantía de la prestación será el resultado de restar a la base de cálculo establecida, las rentas o ingresos anuales de que disponga el beneficiario.

Cuando en una misma unidad económica concurra más de un beneficiario con derecho a una prestación de esta misma naturaleza, la cuantía de cada una de las prestaciones vendrá determinada en función de las siguientes reglas:

— Al importe referido para cada país se le sumará el 70 por 100 de esa misma cuantía, tantas veces como número de beneficiarios, menos uno, exista en la unidad económica de convivencia.

— La cuantía de la prestación para cada uno de los beneficiarios será igual al cociente de dividir el resultado de la suma prevista anteriormente por el número de beneficiarios con derecho a prestación.

— De las cuantías resultantes de la aplicación de lo establecido en los apartados anteriores, calculadas en cómputo anual, se deducirán las rentas o ingresos anuales de que disponga el beneficiario.

En los casos de convivencia del beneficiario o beneficiarios con personas no beneficiarias, si la suma de los ingresos o rentas anuales de la unidad económica más la prestación supera el límite de acumulación de recursos establecidos, la prestación o prestaciones se reducirán, para no sobrepasar dicho límite, disminuyendo en igual cuantía cada una.

La cuantía máxima de la prestación no superará la establecida en España en cada momento para la modalidad no contributiva de las pensiones de jubilación de la Seguridad Social.

• Procedimiento

El procedimiento para el reconocimiento del derecho a la prestación por razón de necesidad se iniciará por el interesado o su representante legal. La solicitud se presentará en los registros y oficinas a que se refiere el artículo 16 de la

Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o en la sede electrónica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSMI).

Las solicitudes deberán acompañarse de los siguientes documentos:

— Pasaporte español vigente en el que conste la inscripción en el Registro de Matrícula Consular como residente o, en su defecto, certificación consular que acredite este extremo, tanto del solicitante como, en su caso, del cónyuge o pareja de hecho si fuera español.
— Documento público del país de residencia que acredite de manera fehaciente la identidad del solicitante y, en su caso, del cónyuge, pareja de hecho y demás miembros que componen la unidad económica de convivencia.
— Certificación acreditativa de la convivencia familiar.
— Libro de familia, si procede. En su defecto, se aportará certificado de matrimonio o documento que acredite la existencia de pareja de hecho en aquellos países en que esta unión esté reconocida legalmente y nacimiento del resto de los miembros de la unidad familiar.
— En caso de separación legal o divorcio, o disolución de una pareja de hecho se aportará la correspondiente sentencia judicial firme o certificación registral. En caso de abandono de hogar, será necesario aportar la correspondiente denuncia.
— Partida de defunción del cónyuge o pareja de hecho en su caso.
— Certificación o justificante acreditativo de los ingresos, rentas o pensión de cualquier naturaleza que perciba el interesado y/o los miembros de la unidad económica de convivencia, o de no percibirse, declaración responsable del solicitante de que ningún miembro de la unidad económica de convivencia, incluido el interesado, percibe ingresos, rentas o pensión de cualquier naturaleza.
— Acreditación del valor de los bienes donados. En caso de no haber donado bienes, declaración responsable del interesado.
— Declaración responsable del interesado de que ningún miembro de la unidad económica de convivencia, incluido el solicitante, posee otros bienes, a excepción de la residencia habitual, y de poseerlos acreditación del valor de los mismos conforme a las normas del impuesto que grave el patrimonio.

Las Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social serán competentes para realizar todos los actos de instrucción de los expedientes relativos a los españoles residentes en el ámbito geográfico de los países en los que tengan acreditación. Podrán igualmente llevar a cabo cuantas actuaciones consideren oportunas cuando no se hallen suficientemente acreditados los extremos necesarios para resolver. En los países en que no esté acreditada dicha Consejería, los expedientes se instruirán por los servicios correspondientes de las representaciones diplomáticas u oficinas consulares de España en el extranjero.

Ultimadas las actuaciones, se transmitirá a la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno los datos recabados en la instrucción de las solicitudes, certificando las comprobaciones efectuadas a efectos de la resolución de los expedientes.

Transcurrido el plazo máximo de seis meses, desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en los registros del órgano competente para su tramitación, sin que se haya notificado resolución expresa, podrá entenderse desestimada.

Los efectos económicos de la prestación se producirán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se hubiese presentado la solicitud y se extenderán hasta el último día del mes en que se haya producido la causa de su extinción.

• Obligaciones de los beneficiarios

Los beneficiarios de la prestación vendrán obligados a comunicar en el plazo máximo de treinta días desde la fecha en que se produzca, cualquier variación de su situación de convivencia, estado civil, residencia, recursos económicos propios o ajenos computables y cuantos otros puedan tener incidencia en la conservación o cuantía de aquella.

En el plazo que determine la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno, y en todo caso antes del 30 de noviembre, los be-

neficiarios deberán presentar cada año la Fe de vida y una declaración de los ingresos o rentas computables de la respectiva unidad económica familiar del año en curso. En caso de no presentar la Fe de vida o si esta se hubiera presentado con posterioridad a 30 de noviembre, el derecho a prestación se extinguirá y el beneficiario deberá presentar una nueva solicitud.

35.2.1. Prestación por incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo

Se considera que existe incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo cuando los beneficiarios padezcan deficiencias, previsiblemente permanentes, de carácter físico o psíquico, congénitas o no, que les inhabiliten por completo para toda profesión u oficio.

La valoración de la situación de incapacidad se realizará por los médicos facultativos de la entidad que preste la asistencia sanitaria a los beneficiarios de la prestación por razón de necesidad, teniendo en cuenta tanto la edad del beneficiario, como sus posibilidades reales de integración en el mercado de trabajo del país de residencia.

En aquellos países en los que la valoración de la situación de incapacidad no pueda realizarse por médicos facultativos de la entidad que presta la asistencia sanitaria al no existir Convenio que determine el alcance de la prestación, o aun existiendo, se presentasen dificultades en la expedición de los mismos por razones de distancia geográfica o de otra índole, se podrá realizar la valoración de la situación de incapacidad por los médicos acreditados de los Consulados o Secciones consulares de las Embajadas de España en esos países.

Si no existieran médicos acreditados en los Consulados o Secciones consulares de las Embajadas de España, la valoración de la incapacidad se realizará por médicos pertenecientes a entidades públicas o privadas, de acuerdo con el informe que se emita por las correspondientes Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, o en su caso, por los Consulados si no existiera Consejería en el país de que se trate. En el informe con la propuesta de designación del médico que ha de realizar la valoración de incapacidad se indicarán las razones que motivan esta designación y la acreditación profesional del facultativo para realizar la valoración de la incapacidad, remitiéndose a la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno con carácter previo al inicio del procedimiento.

La entidad aseguradora expedirá un informe donde se dictamine la incapacidad del solicitante de acuerdo con la valoración efectuada. Asimismo, se hará constar la necesidad de revisión de la situación de incapacidad y el plazo para realizarla.

La Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno y las Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de las Embajadas, o, en su defecto, los Consulados o Secciones consulares de las Embajadas podrán instar en todo momento la revisión de la situación de incapacidad del beneficiario de la prestación.

La prestación de incapacidad, cuando sus beneficiarios cumplan la edad de sesenta y cinco años, pasará a ser prestación económica por ancianidad, aplicándose desde ese momento el régimen jurídico de esta última prestación. Este cambio no implicará modificación alguna respecto del importe de la prestación que se viniese percibiendo en el año en que se produzca.

35.2.2. Prestación de asistencia sanitaria

En el caso de que los beneficiarios de la prestación por razón de necesidad carezcan de la cobertura de asistencia sanitaria en el país de residencia o cuando su contenido y alcance fueran insuficientes, tendrán derecho a la cobertura de dicha contingencia.

Siempre que exista suficiencia presupuestaria también podrán beneficiarse otros españoles residentes en los países en los que se haya suscrito un Convenio para la prestación de la asistencia sanitaria, en situación de necesidad debidamente acreditada, así como el cónyuge y los familiares de nacionalidad española, por consanguinidad o adopción en primer grado de los beneficiarios, siempre que dependan económicamente de estos y además formen parte de la unidad económica de convivencia.

En la actualidad se encuentran vigentes 19 convenios, a través de los cuales se presta cobertura sanitaria a los españoles residentes en 15 países.

35.2.3. Pensión asistencial por ancianidad para españoles de origen retornados

Tendrán derecho a la pensión asistencial por ancianidad:

— Los españoles de origen nacidos en territorio nacional que, por motivos económicos, laborales o de cualquier otra naturaleza, salieron del país y establecieron su residencia en el extranjero.

— Los españoles de origen no nacidos en España que acrediten un período de residencia en nuestro país de ocho años previo a la presentación de la solicitud de la prestación, siempre que ostentaran durante todo ese período la nacionalidad española.

El derecho a la pensión asistencial por ancianidad para los retornados se reconocerá siempre que acrediten los requisitos exigidos para tener derecho a una pensión de jubilación en su modalidad no contributiva del sistema español de Seguridad Social, salvo el referido a los períodos de residencia en territorio español.

Las solicitudes podrán presentarse en cualquiera de los registros u oficinas a que se refiere el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Corresponde a la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno la instrucción, reconocimiento y pago de estas pensiones asistenciales.

La cuantía de estas pensiones será la que se fije en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para la pensión de jubilación en su modalidad no contributiva del sistema de Seguridad Social, en cómputo anual y referida a doce mensualidades.

Las pensiones no contributivas del sistema de la Seguridad Social de invalidez y jubilación tendrán para 2024 un importe anual de 7.250,60 euros, resultado de aplicar sobre el importe extraordinario establecido para estas pensiones en el año 2023 por el artículo 77 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, el porcentaje que corresponde de acuerdo con el artículo 62 y la disposición adicional quincuagésima tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

35.3. Prestación económica a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera del territorio nacional

(Ley 3/2005) • (O. TAS/1967/2005) • (R. D. L. 28/2018)

• Beneficiarios

El objeto de la referida Ley es el reconocimiento de una prestación económica a los ciudadanos de origen español desplazados, durante su minoría de edad

(menores de veintitrés años), al extranjero en el período comprendido entre el 18 de julio de 1936 y el 31 de diciembre de 1939, como consecuencia de la Guerra Civil española, y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera del territorio nacional, siempre que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

— Que residan en el extranjero y sean perceptores de la pensión regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero, por el que se regula la prestación por razón de necesidad a favor de los españoles residentes en el exterior y retornados.
— Que residan en territorio español y sean perceptores de la pensión de jubilación de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, de la pensión asistencial regulada en la Ley 45/1960, de 21 de julio, o de la pensión señalada en el párrafo anterior, en los términos establecidos en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.
— Que, con independencia del país de residencia, sean perceptores de pensión del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez o reúnan los requisitos exigidos para su reconocimiento.
— Que, con independencia del país de residencia, no tengan derecho a las pensiones señaladas en los apartados primero y segundo anteriores por disponer de rentas o ingresos superiores al límite establecido para acceder a las mismas, siempre que dichas rentas o ingresos sean de cuantía inferior en 2023 a 8.036,73 euros anuales. Según el artículo 78 apartado 11 del Real Decreto Ley 8/2023, experimentarán en 2024 un incremento del 3,8 por ciento sobre la cuantía que tuvieran establecida en 2023; resultando la cifra de 8.342,13 euros.

• Cuantía

— En los supuestos a que se refieren los tres primeros puntos del apartado anterior, la cuantía de la prestación económica ascenderá en 2023, en cómputo anual, a la diferencia entre 8.036,73 euros y el importe anual que perciba cada beneficiario por las pensiones señaladas en los mencionados puntos. Según el artículo 78 apartado 11 del Real Decreto Ley 8/2023, experimentarán en 2024 un incremento del 3,8 por ciento sobre la cuantía que tuvieran establecida en 2023; resultando la cifra de 8.342,13 euros. Dicha cuantía se fraccionará en el mismo número de mensualidades en que se fraccionen aquéllas.
— En los casos a que se refiere el punto cuarto del apartado anterior, la cuantía de la prestación económica ascenderá, en 2023, en cómputo anual, a la diferencia entre 8.036,73 euros y las rentas o ingresos anuales que perciba cada beneficiario. Según el artículo 78 apartado 11 del Real Decreto Ley 8/2023, experimentarán en 2024 un incremento del 3,8 por ciento sobre la cuantía que tuvieran establecida en 2023; resultando la cifra de 8.342,13 euros. Dicha cuantía se fraccionará, en el supuesto de beneficiarios residentes en España, en catorce mensualidades, y en el supuesto de beneficiarios residentes en el extranjero, en el mismo número de mensualidades en que se fraccione la pensión asistencial por ancianidad a favor de emigrantes españoles.

• Procedimiento

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de persona interesada que deberá acompañarse de la siguiente documentación:

— Fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad (DNI) o pasaporte en vigor. Cuando se haya perdido la nacionalidad española se deberá acreditar haber sido español de origen en el período entre el 18 de julio de 1936 y el 31 de diciembre de 1939.
— Fe de vida actualizada.
— Documentación acreditativa de la fecha de emigración y del período de estancia en el extranjero.
— Documentación acreditativa de las rentas o ingresos del solicitante.

• Lugar de presentación de las solicitudes

En el caso de los residentes en España, en la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno o en las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno en las respectivas Comunidades Autónomas o de la Ciudades de Ceuta y Melilla, o en los registros y oficinas a que se refiere el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o en la sede electrónica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSMI).

En el caso de los residentes en el extranjero, en las Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, o bien en los Consulados o Secciones Consulares de las Embajadas del lugar de residencia del solicitante, o en los registros y oficinas a que se refiere el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o en la sede electrónica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSMI).

• Compatibilidades

Las prestaciones económicas referidas serán compatibles con el percibo de la pensión de jubilación de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, con el de la pensión asistencial regulada en la Ley 45/1960, de 21 de julio, y en el R. D. 8/2008, de 11 de enero, y no tendrán, en ningún caso, la consideración de renta o ingreso computable a efectos del percibo de aquellas.

Asimismo, las prestaciones económicas reconocidas serán compatibles con el percibo de la pensión del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez y no tendrán, en ningún caso, la consideración de prestación concurrente a efectos de determinar la cuantía de la misma.

• Obligaciones de los beneficiarios

Los beneficiarios de la prestación económica residentes en España deberán presentar, en todo caso, cada año, en el primer trimestre del año natural, la «Fe de vida».

Adicionalmente los perceptores del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) y los beneficiarios que, por disponer de ingresos o rentas superiores al límite establecido, no tengan derecho a pensiones asistenciales por ancianidad para emigrantes españoles o a pensiones de jubilación de la modalidad no contributiva, deberán presentar la declaración de rentas o ingresos.

Los beneficiarios de la prestación económica residentes en el exterior que perciban prestaciones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), y los beneficiarios que, por disponer de ingresos o rentas superiores al límite establecido, no tengan derecho a pensiones asistenciales por ancianidad para emigrantes españoles, deberán presentar la «Fe de vida y la declaración de rentas o ingresos», dentro del plazo establecido en cada país para la renovación del derecho a pensión asistencial por ancianidad.

En el caso de beneficiarios de prestación económica residentes en el exterior que sean perceptores de la pensión asistencial por ancianidad, se entenderá acreditada la «Fe de vida» con la documentación que aporten cada año para la renovación de su pensión asistencial.

• Órgano competente

El reconocimiento y pago de las prestaciones económicas será por la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

La resolución deberá ser dictada y notificada en un plazo máximo de seis meses desde la fecha de presentación de la solicitud en cualquiera de los registros del órgano competente para su tramitación. Transcurrido el plazo máximo para resolver sin que se hubiese dictado y notificado resolución expresa se entenderá estimada por silencio administrativo.

• Asistencia sanitaria

La Ley reguladora de las referidas prestaciones establece que, por parte del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, se podrán habilitar los mecanismos necesarios para garantizar que los beneficiarios de la prestación que residan en el extranjero tengan cubierta la asistencia sanitaria cuando en su país de residencia la misma se considere insuficiente.

35.4. Ayudas asistenciales extraordinarias para españoles residentes en el exterior

(O. TAS/561/2006) • (O. ESS/1613/2012, Disp. Final 1.ª)

• Objeto

Paliar la situación derivada de la carencia de recursos de los españoles en el exterior y de los familiares a su cargo, así como sufragar los gastos extraordinarios derivados del hecho de la emigración cuando se acredite insuficiencia de recursos.

Tendrán expresamente la consideración de gastos extraordinarios:

— Los ocasionados en el país de emigración por asistencia sanitaria derivada de problemas graves de salud que requieran atención inmediata que no pueda prestarse por los organismos de la Seguridad Social o Servicios Sociales.

— Los gastos extraordinarios originados por la asistencia jurídica en procedimientos sociolaborales, en procedimientos civiles referidos a separaciones, divorcios y reclamación de alimentos, y los civiles y penales derivados de causas de violencia de género, siempre que el solicitante de la ayuda no pueda acceder al beneficio de la justicia gratuita. En ningún caso se sufragarán procesos laborales o de Seguridad Social iniciados contra instituciones españolas.

• Beneficiarios y criterios de valoración

— Los españoles residentes en el exterior, en situación de necesidad.

— Los trabajadores españoles desplazados temporalmente, en situación de necesidad.

Se tomarán en especial consideración para la concesión de la ayuda los casos en los que se presente una situación de dependencia o se acredite ser víctima de violencia de género por cualquier medio de prueba admitido en derecho.

• Cuantía

Las ayudas serán de cuantía variable en función de las causas que generen la solicitud y de la situación económica y familiar de los interesados.

• Lugar de presentación de las solicitudes

En las Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social o bien en los Consulados o Secciones Consulares de las Embajadas del lugar de residencia del solicitante, o en los registros y oficinas a que se refiere el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o en la sede electrónica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSMI).

35.5.
Programas de subvenciones para la ciudadanía española residente en el exterior y los retornados

(O. ESS/1613/2012) • (Extracto Resol. 11-III-2021) • (Extracto Resol. 2-III-2022) • (Extracto Resol. 4-III-2022)

• Lugar y plazo de presentación de las solicitudes

Las solicitudes de las ayudas podrán presentarse en cualquiera de los registros u oficinas a que se refiere el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y en todo caso:

— En el exterior, en las Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, así como en los Consulados Generales o Secciones Consulares de las Embajadas correspondientes al domicilio o residencia del peticionario de la ayuda.

— En España, en las Áreas o Dependencias Provinciales de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno, respectivamente, correspondientes al domicilio del solicitante o, en su caso, en las Direcciones Insulares y en la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno.

Salvo que la correspondiente resolución de convocatoria fije otro distinto, el plazo de presentación de solicitudes será de veinte días naturales, contados a partir del día siguiente al de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del extracto de la convocatoria.

La concesión de las subvenciones estará siempre supeditada a la existencia de crédito suficiente en la aplicación presupuestaria que corresponda, al volumen de solicitudes presentadas y al resultado de la valoración obtenida.

El importe de la subvención será el resultado de aplicar al coste total del programa finalmente aprobado por el órgano concedente, el porcentaje de financiación propia que, en su caso, se determine expresamente en la correspondiente convocatoria.

Solo se podrán subvencionar programas cuyo coste total sea igual o superior al importe mínimo que establezca expresamente la correspondiente convocatoria de subvenciones. La cuantía de la subvención no podrá ser superior al importe máximo que, en su caso, se determine expresamente en la convocatoria.

35.5.1.
Programa de Asociaciones

• Objeto

Este programa tiene por objeto:

— Conceder ayudas destinadas a contribuir a la financiación de los gastos de funcionamiento de las Federaciones, Asociaciones y Centros de españoles en el exterior.

— Subvencionar los gastos ocasionados por las reparaciones y el mantenimiento de los centros e instalaciones de entidades radicadas en el exterior, cuya finalidad sea la asistencia social, sanitaria y sociocultural en favor de los españoles del exterior.

• Beneficiarios

Podrán beneficiarse de estas ayudas las federaciones, asociaciones o centros de españoles en el exterior, que cuenten con un número de asociados mayor de cincuenta, y que desarrollen una labor asistencial a favor de los españoles del

exterior, así como entidades que tengan por finalidad el apoyo y la promoción sociocultural de los españoles en el exterior.

Las entidades solicitantes deberán carecer de ánimo de lucro, estar legalmente constituidas, radicadas en el extranjero y figurar inscritas, en su caso, en el Censo de Asociaciones y Centros de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno, con dos años de antelación a la fecha de presentación de la solicitud.

• Tipos de gasto y determinación de la cuantía

Se entienden como gastos de funcionamiento de las entidades, objeto de este programa, los de personal vinculado a la actividad subvencionada, alquiler de local, electricidad, gas, agua, línea telefónica de voz y de datos, material informático y de oficina de carácter fungible o consumible y otros de similar naturaleza.

Se consideran gastos de reparaciones y mantenimiento aquellos de naturaleza corriente destinados a mantener, reparar y conservar los edificios y locales, siempre que estas acciones no afecten a su estructura ni supongan un incremento de la capacidad o la vida útil de dichas instalaciones.

Asimismo, se consideran subvencionables en el marco de este programa los gastos derivados de la celebración de una Asamblea anual por aquellas Federaciones que representen o integren a asociaciones o centros de españoles en el exterior de más de un país.

La cuantía de las ayudas será de carácter variable y estará en función de los gastos totales anuales de funcionamiento de la entidad, hasta un máximo del 30 por cien de estos. No obstante lo anterior, en el caso de las Federaciones que representen o integren asociaciones o centros de más de un país, dicho límite podrá elevarse hasta el 95 por cien de sus gastos de funcionamiento.

En el caso de los gastos por reparaciones y mantenimiento se podrá subvencionar hasta el 95 por cien de su importe.

Lo anterior, sin perjuicio de los compromisos mínimos de financiación propios fijados para las entidades solicitantes en las resoluciones de convocatoria.

• Criterios de valoración

Para el otorgamiento de la subvención y la determinación de su cuantía se considerarán, los siguientes criterios específicos de valoración:

- Existencia de local social, destinado exclusivamente al funcionamiento de la asociación.
- Implantación de la institución y colectivo que se beneficia o al que se dirigen las actuaciones de la asociación, centro o entidad.
- Número de asociados y aportación económica de los mismos.
- Actividades que realiza la entidad o que tiene previsto acometer en el periodo de tiempo de vigencia de las ayudas.

35.5.2. Programa de Centros

• Objeto

Estas subvenciones tienen por objeto contribuir a sufragar los gastos de obra nueva, obras de rehabilitación y adaptación de los edificios e instalaciones, y adquisición de equipamiento, de las entidades radicadas en el exterior, cuya finalidad sea la asistencia social, sanitaria y sociocultural a favor de los españoles del exterior.

• Beneficiarios

Podrán ser beneficiarios de estas ayudas las federaciones, asociaciones o centros de españoles en el exterior, que cuenten con un número de asociados mayor de 50 y que desarrollen una labor sociocultural, sanitaria o asistencial a favor de los españoles del exterior.

Las entidades solicitantes deberán carecer de ánimo de lucro, estar legalmente constituidas, radicadas en el extranjero y figurar inscritas, en su caso, en el Censo de Asociaciones y Centros (CACE) de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno con dos años de antelación a la fecha de presentación de la solicitud.

• Determinación de su cuantía

La cuantía de las ayudas será variable y estará en función de las características de la entidad, del proyecto y de la utilidad social que comporte para los asociados.

• Criterios de valoración

Para la concesión de las subvenciones de este programa así como para el establecimiento de su cuantía se tendrán en cuenta los siguientes criterios específicos de valoración:

— El número de españoles residentes en el exterior que se beneficiarán de la ayuda.
— La implantación de la institución, atendiendo a su ámbito territorial y a la difusión de las actividades realizadas por la entidad.
— El proyecto de obra o reforma que se pretende subvencionar y su repercusión en los españoles residentes en el exterior.
— La existencia o no de otras instituciones en el mismo ámbito territorial que tengan igual finalidad.

35.5.3. Programa de Proyectos e Investigación

• Objeto

El objeto de esta subvención es la realización de actividades dirigidas a:

— Fomentar la realización de estudios de investigación dirigidos al conocimiento histórico o actual de la situación de los españoles en el exterior y de los retornados.
— Posibilitar la ejecución de proyectos cuya finalidad sea la de mejorar la calidad de vida de los españoles en el exterior y retornados.

• Beneficiarios

Podrán ser beneficiarios de estas subvenciones las personas físicas, empresas privadas y entidades sin ánimo de lucro radicadas en España o en el exterior, entre cuyos fines se encuentren las actividades objeto de este programa.

• Determinación de la cuantía y criterios de valoración

La subvención será de cuantía variable, según el interés y características del proyecto a desarrollar y se aplicará para sufragar aquellos gastos que sean necesarios para la ejecución del mismo.

A efectos de la concesión de las ayudas, se valorarán los siguientes criterios específicos:

— El carácter innovador de los proyectos que tengan como finalidad mejorar la situación sociolaboral de los españoles en el exterior y retornados.

— El grado de interés general, social, económico o asistencial para su concesión.
— La experiencia y especialización en la realización de proyectos similares.

35.5.4. Programa de Comunicación

• Objeto

El objeto de esta subvención es:
— La realización de acciones, en el ámbito de la comunicación, dirigidas a la ciudadanía española en el exterior, a través de medios escritos o audiovisuales, tales como prensa, radio, cine, televisión e Internet.
— La realización de acciones referidas a la distribución de publicaciones periódicas especializadas de prensa escrita, entre los centros y asociaciones de españoles en el exterior.

• Beneficiarios

Podrán ser beneficiarios de estas subvenciones empresas privadas radicadas en España, las entidades y personas físicas radicadas en el exterior, siempre que entre sus fines se encuentren las actividades objeto de este programa.

• Determinación de la cuantía

La subvención será de cuantía variable, según el interés y características del proyecto a desarrollar y se aplicará para sufragar aquellos gastos que sean necesarios para la ejecución del mismo.

• Criterios de valoración

Para la concesión de las subvenciones de este programa así como para el establecimiento de su cuantía se considerarán los siguientes criterios específicos de valoración:
— El grado de difusión de la actuación entre la ciudadanía española del exterior, y número de españoles en el exterior al que se dirige la actividad.
— El interés del proyecto y su incidencia en la ciudadanía española en el exterior.
— El carácter innovador del proyecto de comunicación.
— Para las acciones de distribución de prensa escrita especializada, la antigüedad de la publicación, la existencia de versión digital de la misma y su implantación entre los españoles del exterior. En este apartado, no se subvencionarán las publicaciones con antigüedad inferior a un año en el momento de la solicitud.

35.5.5. Programa de Mayores y Dependientes

• Objeto

Estas subvenciones tienen por objeto mejorar las condiciones de vida de los españoles mayores y/o dependientes en el exterior mediante el apoyo a centros sociales, centros de día y residencias de mayores, para la realización de activida-

des de carácter informativo, social o asistencial de las instituciones que tengan como finalidad la atención de dicho colectivo.

• Beneficiarios

Podrán acceder a la condición de beneficiarios de estas ayudas los centros de día, residencias de mayores u otras instituciones que acojan a personas mayores y/o dependientes no pertenecientes a la población activa, que tengan la condición de españoles en el exterior, o sean cónyuges de estos, y carezcan de los medios suficientes para subsistir por sí mismos.

• Determinación de la cuantía

La cuantía será de carácter variable y estará en función del interés de las acciones a ejecutar, así como del número de beneficiarios atendidos.

• Criterios de valoración

Para la concesión de las subvenciones de este programa se considerarán, entre otros, los siguientes criterios específicos de valoración:

— El número de personas de nacionalidad española que se benefician de la ayuda.
— La repercusión de la ayuda según el grado de necesidad de la colectividad española atendida.
— La especialización de la entidad solicitante en la atención al colectivo y en el objetivo específico al que se dirige el programa.

35.6. Subvenciones destinadas al programa de jóvenes

(O. ESS/1650/2013)

• Objeto

El objeto de estas ayudas y subvenciones es la realización en el exterior de las siguientes actividades:

— Actuaciones para la integración social y laboral de los jóvenes, entre ellas, las de información, orientación profesional y asesoramiento en el exterior sobre empleo y emprendimiento.
— Programas de formación, prácticas en empresas, de especialización profesional y emprendimiento, que permitan la incorporación en el mercado laboral del país de residencia.
— Programas de perfeccionamiento de lengua extrajera en el país de residencia.
— Programas que faciliten el retorno, así como la participación en proyectos emprendedores en España.

Las actividades subvencionadas tendrán como destinatarios finales a jóvenes españoles, menores de 35 años, que acrediten un periodo de residencia en el exterior de al menos un mes, y se encuentren inscritos en el Registro de Matrícula Consular.

• Beneficiarios

Podrán ser beneficiarios de estas subvenciones las empresas y entidades sin fin de lucro, radicadas en el exterior y en España, que tengan entre sus fines la realización de las actividades objeto del programa.

• Cuantía de las subvenciones

El importe de la subvención será el coste total del programa finalmente aprobado por el órgano concedente una vez deducido el porcentaje de financiación propia que se determine en la resolución de convocatoria y minoradas las cuantías de otras subvenciones y ayudas que, en su caso, reciba la entidad solicitante para la realización de la actividad.

• Criterios de valoración

Para la concesión de las subvenciones, se considerarán, entre otros, los siguientes criterios específicos de valoración:

— El contenido de la acción y su incidencia prevista en la inserción de los jóvenes españoles residentes en el exterior en el ámbito laboral.
— El carácter innovador de los proyectos que tengan como finalidad mejorar la situación sociolaboral de los jóvenes españoles residentes en el exterior.
— Especialización de la entidad solicitante en el desarrollo de acciones relacionadas con la actividad del proyecto presentado.
— El número de españoles residentes en el exterior que podría beneficiarse de la actividad.
— El contenido técnico del proyecto: definición de objetivos, actividades a realizar, programación de actuaciones y seguimiento de resultados.

35.7. Movilidad internacional de jóvenes

España ha firmado con Canadá, Nueva Zelanda, Australia, Japón y Corea acuerdos con el fin de favorecer la movilidad de jóvenes y de promover la cooperación y colaboración entre los países firmantes.

Se facilitarán los procedimientos administrativos para la estancia de jóvenes entre 18 y 30 años (para Canadá hasta 35 años), que se instalen en dichos países con motivo de vacaciones que incluyan actividades laborales esporádicas o la adquisición de una experiencia personal o profesional, o perfeccionar el conocimiento de la lengua, la cultura y de la sociedad del país

En la página de la Secretaría de Estado de Migraciones: http://extranjeros.inclusion.gob.es/es/normativa/internacional/movilidad_jovenes/index.html se accede a información sobre la movilidad internacional de jóvenes.

35.8. Ayudas destinadas a atender situaciones de extraordinaria necesidad de los españoles retornados

(R. D. 1493/2007)

• Objeto

Concesión directa de ayudas destinadas a atender las situaciones de extraordinaria necesidad de los españoles retornados por los gastos extraordinarios derivados del hecho del retorno, cuando se acredite insuficiencia de recursos en el momento de la solicitud de la ayuda.

• Beneficiarios

Podrán ser beneficiarios de las ayudas los españoles de origen retornados, dentro de los nueve meses siguientes a su retorno, siempre que quede acreditado que han residido en el exterior, de forma continuada, un mínimo de cinco años antes del retorno.

• Criterios para la concesión de las ayudas

Las ayudas se conceden a los retornados que se encuentren en situación de necesidad económica en relación con los gastos que deben afrontar en el momento del retorno, situación que se acreditará mediante informe de los Servicios Sociales del lugar de residencia del solicitante, o, en su caso, mediante informe de las Áreas o Dependencias Provinciales de Trabajo e Inmigración, de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno.

Como criterios para la concesión de las ayudas se valorarán:

— La percepción de ingresos mensuales en cuantía igual o inferior al importe del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), del año en curso.
— El número de personas a cargo del solicitante, especialmente si se trata de menores, personas con discapacidad, mayores y/o dependientes.
— Las dificultades de inserción en el mercado laboral en función de la edad u otras circunstancias del solicitante.
— Los gastos por vivienda habitual.

No se considerarán gastos extraordinarios derivados del hecho del retorno a España los correspondientes a los pasajes de vuelta, ni al traslado de muebles o enseres, salvo que concurran circunstancias de absoluta excepcionalidad.

• Cuantía de la ayuda

Las ayudas serán de cuantía variable en función de las causas que generan la solicitud y de la situación económica y familiar de los interesados.

En todo caso, se fija la cuantía máxima anual por cada beneficiario en el importe anual del Indicador Público de Rentas Múltiples (IPREM), correspondiente a doce pagas del año en curso.

• Solicitudes

Las solicitudes, cumplimentadas en el modelo establecido estarán a disposición de los solicitantes en las Áreas de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, o, en su caso en las Direcciones Insulares, pudiendo también descargarse de la página web:

https://ciudadaniaexterior.inclusion.gob.es/web/ciudadania/formularios

Las solicitudes podrán presentarse en los organismos relacionados anteriormente correspondientes al domicilio del solicitante, en la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno y en los registros y oficinas a que se refiere el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o en la sede electrónica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSMI).

Las ayudas se podrán solicitar en cualquier momento del año y deberán acompañarse de los siguientes documentos:

— Certificación literal de nacimiento u otra documentación que acredite la nacionalidad española de origen.
— Baja consular del solicitante expedida por el Consulado del país de procedencia o cualquier otro documento oficial expedido por las auto-

ridades de dicho país que permita acreditar de modo fehaciente el tiempo de residencia en el mismo.
— Declaración en la que el solicitante preste su consentimiento para que el órgano instructor pueda verificar los datos de identidad, mediante consulta al Sistema de Verificación de Datos de Identidad, así como los datos de residencia de las personas que formen parte de la unidad de convivencia. De no prestarse dicho consentimiento, se deberá aportar la fotocopia del D. N. I. o pasaporte español en vigor, así como el certificado de empadronamiento según proceda.
— Informe emitido por los servicios sociales del Ayuntamiento o de la Comunidad Autónoma correspondiente, para conocer la situación de necesidad del solicitante.
— En el supuesto que proceda, certificado de defunción del causante.
— Declaración en la que el solicitante preste su consentimiento para que el órgano instructor pueda recabar de la Agencia Estatal de Administración Tributaria el suministro directo y telemático de la información relativa a los ingresos, rentas y situación patrimonial del solicitante, así como de los demás miembros de la unidad familiar. De no prestarse dicho consentimiento, se deberán aportar las correspondientes certificaciones tributarias.
— Declaración responsable de estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributaria y de seguridad social, o de que no se está obligado a ellas.
— Justificación de las ayudas o subvenciones reconocidas por otras entidades públicas o privadas, con indicación de su cuantía, o en su defecto, cumplimentar una declaración responsable de no ser perceptor de otras ayudas.
— Justificación, cuando proceda, de los gastos que motivan la petición de ayuda.

Cuando el beneficiario esté incapacitado o sea menor, formulará la solicitud en su nombre su representante legal. En tal caso se acompañará la documentación que acredite este extremo. En los supuestos en que el retornado o los familiares a su cargo presenten algún grado de discapacidad o dependencia, se deberá acreditar dicha condición.

Los beneficiarios de las ayudas están obligados a comunicar a la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno la obtención de subvenciones o ayudas para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones públicas o entes públicos o privados, nacionales o extranjeros.

Las Áreas o Dependencias de Trabajo e Inmigración, o Direcciones Insulares, de las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno, comprobada la documentación, y efectuados los requerimientos a que hubiere lugar, emitirán el informe en el que valorarán la situación alegada por los solicitantes.

• Resolución

Será competente para resolver la concesión de estas subvenciones el titular de la Secretaría de Estado de Migraciones, que podrá delegar esta competencia en el titular de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno.

La resolución de concesión de la subvención será motivada, y el plazo máximo para resolver y notificar la resolución será de sesenta días hábiles a contar desde la fecha de presentación de las solicitudes.

Transcurrido el plazo señalado anteriormente sin haberse notificado resolución expresa, podrá entenderse desestimada por silencio administrativo.

Contra la resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes, ante el mismo órgano que haya dictado la resolución o bien recurrir directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

35.9.
Asistencia Sanitaria para españoles de origen retornados y trabajadores y pensionistas españoles de origen residentes en el exterior desplazados temporalmente a territorio nacional y para los familiares de los anteriores que se establezcan con ellos o les acompañen.

(Ley 40/2006) • (R. D. 8/2008) • (Ley 25/2015. Disp. Final 5.ª y 9.ª Tres) • (R. D. L. 7/2018)

La asistencia sanitaria, a través del Sistema Nacional de Salud, para los españoles de origen residentes en el exterior que retornen a España, así como para sus familiares que se establezcan con ellos, y la asistencia sanitaria para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia y pensionistas, españoles de origen, residentes en el exterior, en sus desplazamientos temporales a España, así como para los familiares que les acompañen, se regirá por lo dispuesto en la Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior, y en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero, por el que se regula la prestación por razón de necesidad a favor de los españoles residentes en el exterior y retornados, cuando, de acuerdo con las disposiciones de Seguridad Social española, las del Estado de procedencia o las normas o Convenios internacionales de Seguridad Social establecidos al efecto, no tuvieran prevista esta cobertura.

En todo caso, el reconocimiento del derecho a la asistencia sanitaria corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social, el cual expedirá el documento acreditativo del derecho. Este derecho se conservará hasta que el beneficiario reúna los requisitos establecidos para obtenerlo de acuerdo con las disposiciones anteriormente citadas.

Los españoles de origen retornados justificarán su condición mediante la presentación de la baja consular en el país de residencia y el certificado de empadronamiento en el municipio donde hayan fijado su residencia en nuestro país.

35.10.
Convenios especiales de la Seguridad Social para trabajadores emigrantes e hijos de emigrantes retornados

(R. D. 996/1986) • (O. TMS/83/2019) • (O. PCM/1353/2021) • (Ley 31/2022)

• Acción protectora

— Pensión de jubilación.
— Pensión por incapacidad permanente derivada de enfermedad común o accidente no laboral.
— Prestaciones por muerte y supervivencia.
— Servicios Sociales.

• ¿Quién puede suscribirlo?

— Los emigrantes españoles y los hijos de estos que posean nacionalidad española, con independencia de que con anterioridad hayan estado o no afiliados a la Seguridad Social española, e independientemente del país en el que trabajen y de que dicho país tenga o no suscrito con España acuerdo o convenio en materia de Seguridad Social.

— Los emigrantes españoles y los hijos de estos que posean la nacionalidad española, que retornen a territorio español desde cualquier país, siempre que no se hallen incluidos obligatoriamente en algún régimen público de protección social en España.
— Los seglares, misioneros y cooperantes, dependientes de la Conferencia Episcopal, Diócesis, Órdenes, Congregaciones y otras Instituciones religiosas, así como de organizaciones no gubernamentales, que tengan nacionalidad española y que sean enviados por sus respectivas organizaciones o instituciones a los países extranjeros, sin mediar relación laboral con estas.
— Los españoles que, sin haber estado previamente afiliados al sistema de la Seguridad Social, participen en el extranjero en programas formativos o de investigación de forma remunerada, cualquiera que sea el concepto o la forma de la remuneración que perciban, sin quedar vinculados por una relación laboral, los cuales tendrán la consideración de emigrantes a los solos efectos de la suscripción de esta modalidad de convenio especial.
— No es necesario haber estado previamente afiliado a la Seguridad Social española.

- **Cuota a ingresar**

— El suscriptor, con la base de cotización mínima para trabajadores mayores de 18 años, 1125,90 euros, deberá abonar la cuota establecida al efecto, cuyo importe mensual a partir del 1 de enero de 2020 es de 245,34 euros.

- **Plazos y lugar de solicitud**

— La solicitud de este convenio especial podrá formularse en cualquier momento, sin que resulte exigible el cumplimiento de plazo alguno al respecto.
— Debe efectuarse ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en Madrid, respecto a los emigrantes que residan en el país de inmigración y ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social correspondiente al domicilio donde los emigrantes retornados fijen su residencia.

- **Países cuyas relaciones con España en materia de Seguridad Social se encuentran reguladas mediante instrumentos jurídicos internacionales**
(«Ver epígrafe 27.3»)

36. Acceso de los extranjeros al trabajo en España

(L. O. 4/2000) • (R. D. L. 4/2008) • (R. D. 1800/2008) • (R. D. 1463/2009) • (R. D. 557/2011) • (R. D. 844/2013) • (O. PRE/1803/2011) • (STS 11-VI-2013) • (R. D. L. 1/2014) • (R. D. 103/2014) • (O. PRE/1596/2014) • (O. PRE/1665/2014) • (Rglto. (CE) 562/2006) • (Rglto. (CE) 810/2009) • (Ley 14/2013) • (O. ESS/1571/2014) • (Ley 25/2015) • (R. D. 1004/2015) • (Directiva (UE) 2016/801) • (R. D. L. 11/2018) • (Resol. 8-IV-2019) • ((R. D. 903/2021) • (Resol. 15-10-2021)

Existen diferentes regímenes por los que se regulan las autorizaciones o documentos que habilitan a los extranjeros a trabajar:

— Régimen general de extranjería: Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que regula el régimen general de extranjería, en la redacción dada por sus distintas modificaciones y Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

— Régimen aplicable a los ciudadanos UE y a sus familias: Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, por el que se contempla el régimen de estos ciudadanos y sus familiares.

— Régimen aplicable a los nacionales del Reino Unido, los miembros de sus familias y cualesquiera otras personas incluidas en el ámbito de aplicación del Acuerdo de retirada, Decisión (UE)2020/135 del Consejo, de 30 de enero de 2020 y Decisión de ejecución de la Comisión.

— Régimen aplicable a solicitantes y a beneficiarios de Protección internacional: Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, por la que se determina a los nacionales de terceros Estados con este régimen especial de protección y sus familiares.

— Régimen aplicable a las figuras contempladas en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, Sección 2.ª «Movilidad Internacional», del Capítulo 1, Título V «Internacionalización de la economía española», que regula determinados supuestos en los que, por razones de interés económico, se facilita y agiliza la concesión de visados y autorizaciones de residencia, al objeto de atraer inversión y talento a España (ver Capítulo 38).

• Marco normativo general. Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y su reglamento

• Autorización para la realización de actividades lucrativas

Los extranjeros mayores de dieciséis años precisarán para ejercer cualquier actividad lucrativa, profesional o laboral en España, de la correspondiente autorización administrativa previa para trabajar.

Las autorizaciones de trabajo que pueden obtenerse en España serán una de las que a continuación se enumeran:

— Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.

— Residencia temporal y trabajo por cuenta propia.

— Residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios.

— Estancia/Residencia temporal con excepción de la autorización de trabajo.
— Residencia por reagrupación familiar con habilitación para trabajar.
— Residencia temporal por circunstancias excepcionales por arraigo o protección internacional con habilitación para trabajar.
— Residencia y trabajo por cuenta ajena del residente temporal por arraigo para la formación que supera la misma y obtiene un contrato de trabajo.
— Residencia temporal por circunstancias excepcionales por colaboración con la administración laboral con habilitación para trabajar.
— Autorización de trabajo a titulares de autorización de residencia por circunstancias excepcionales por razones humanitarias, colaboración con autoridades, seguridad nacional o interés público.
— Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género.
— Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales por colaboración contra redes organizadas.
— Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de extranjeros víctimas de la trata de seres humanos.
— Autorización para trabajar a titulares de autorización de estancia por estudios, formación, prácticas no laborales o servicios de voluntariado.
— Autorización de trabajo para trabajadores transfronterizos.
— Residencia de larga duración.
— Residencia de larga duración-UE.

Este régimen no se aplicará a los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o Suiza (o a países a los que pudiera extenderse en el futuro mediante Convenio internacional, dicho régimen) (ver apartado 36.18), ni a los nacionales del Reino Unido, los miembros de sus familias y cualesquiera otras personas incluidas en el Acuerdo de Retirada (ver apartado 36.19), ni a los nacionales de terceros Estados a quienes, por razón de parentesco, sea de aplicación el régimen de libre circulación UE (ciudadanos UE +familiares de ciudadanos UE-EEE-Suiza, y que sean nacionales de terceros países) (ver apartado 36.18), ni a los que les sea de aplicación los beneficios de la protección internacional (ver apartado 36.20).

36.1. Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena

36.1.1. Autorización inicial por cuenta ajena

La autorización inicial de residencia temporal y trabajo tendrá una duración de un año y se limitará, en lo relativo al ejercicio de actividad laboral y salvo en los casos previstos por la Ley y los Convenios Internacionales firmados por España, a un ámbito geográfico y ocupación determinada.

La eficacia de la autorización quedará suspendida hasta la obtención del visado, la entrada del trabajador en España y su posterior alta en el Régimen correspondiente de la Seguridad Social por el empleador que solicitó la autorización.

36.1.2. Requisitos

Para la concesión de una autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena será necesario cumplir los siguientes requisitos:

— En relación con la residencia de los extranjeros que se pretende contratar:
  - Que no se encuentren irregularmente en territorio español.
  - Que carezcan de antecedentes penales, tanto en España como en sus países anteriores de residencia durante los últimos cinco años, por delitos previstos en el ordenamiento español.

- Que no figuren como rechazables en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
- Que haya transcurrido el plazo de compromiso de no regreso a España del extranjero, asumido por este en el marco de su retorno voluntario al país de origen.
- Que se haya abonado la tasa por tramitación de la autorización de residencia temporal.

— En relación con la actividad laboral a desarrollar por los extranjeros que se pretende contratar:
  - Que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero en los términos previstos en el artículo 65 del Reglamento.
  - Que el empleador presente un contrato de trabajo firmado por ambas partes que garantice al trabajador una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización.
  - Que las condiciones fijadas en el contrato de trabajo se ajusten a las establecidas por la normativa vigente y el convenio colectivo aplicable para la misma actividad, categoría profesional y localidad.
  - En el caso de que la contratación fuera a tiempo parcial, la retribución deberá ser igual o superior al salario mínimo interprofesional para jornada completa y en cómputo anual.
  - Que el empleador solicitante haya formalizado su inscripción en el correspondiente régimen del sistema de Seguridad Social y se encuentre al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
  - Que el empleador cuente con medios económicos, materiales o personales, suficientes para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones asumidas en el contrato frente al trabajador en los términos establecidos en el artículo 66 del Reglamento.
  - Que el trabajador tenga la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión.
  - Se haya abonado la tasa relativa a la autorización de trabajo por cuenta ajena.

• Situación nacional de empleo

Para la concesión inicial de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena, se tendrá en cuenta que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero.

Sin embargo, no se considerará la situación nacional de empleo cuando el contrato de trabajo vaya dirigido a:

— Familiares reagrupados en edad laboral, o el cónyuge o hijo de extranjero residente en España con una autorización renovada, así como al hijo de español nacionalizado o de ciudadanos de otros Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Espacio Económico Europeo, siempre que estos últimos lleven, como mínimo, un año residiendo legalmente en España y al hijo no le sea de aplicación el régimen de libre circulación UE (ciudadanos UE + familiares nacionales de terceros países).

— Los titulares de una autorización previa de trabajo que pretendan su renovación.

— Los trabajadores necesarios para el montaje por renovación de una instalación o equipos productivos.

— Los que hubieran gozado de la condición de refugiados, durante el año siguiente a la cesación de la aplicación de la Convención de Ginebra de 28 de julio de 1951, sobre el Estatuto de los Refugiados, por los motivos recogidos en el artículo 1, supuesto 5, sección C.

— Los que hubieran sido reconocidos como apátridas y los que hubieran perdido la condición de apátridas el año siguiente a la terminación de dicho estatuto.

— Los extranjeros que tengan a su cargo ascendientes o descendientes de nacionalidad española.

— Los extranjeros nacidos y residentes en España.
— Los hijos o nietos de español de origen.
— Los menores extranjeros en edad laboral con autorización de residencia que sean tutelados por la entidad de protección de menores competente, para aquellas actividades que favorezcan su integración social, y una vez acreditada la imposibilidad de retorno con su familia o al país de origen.
— Los extranjeros que obtengan la autorización de residencia por circunstancias excepcionales en los supuestos que se determinen, y en todo caso, cuando se trate de víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos.
— Los extranjeros que hayan sido titulares de autorización de trabajo para actividades de temporada, durante dos años naturales, y hayan retornado a su país de origen.
— Los extranjeros que hayan renunciado a su autorización de residencia y trabajo en virtud de un programa de retorno voluntario.
— Los extranjeros que vayan a cubrir puestos de confianza y directivos de empresas.
— Los profesionales altamente cualificados, incluyendo técnicos y científicos contratados por entidades públicas, universidades o centros de investigación, desarrollo e innovación dependientes de empresas, sin perjuicio de la aplicación del régimen específico de autorización aplicable.
— Los trabajadores en plantilla de una empresa o grupo de empresas en otro país que pretendan desarrollar su actividad laboral para la misma empresa o grupo en España.
— Los artistas de reconocido prestigio.
— Nacionales de Estados con los que se hayan suscrito convenios internacionales a tal efecto (Chile y Perú).
— Nacionales de Estados no pertenecientes a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo enrolados en buques españoles en virtud de acuerdos internacionales de pesca marítima.

Se considerará que la situación nacional de empleo permite la contratación:

— Cuando la ocupación a desempeñar por el extranjero esté calificada como de difícil cobertura.

En las ocupaciones no calificadas como de difícil cobertura cuando el empleador acredite ante la Oficina de Extranjería la dificultad de cubrir los puestos de trabajo vacantes con trabajadores ya incorporados en el mercado laboral interno. A estos efectos, la Oficina de Extranjería tendrá en consideración el informe presentado por los Servicios Públicos de empleo, así como la urgencia de la contratación acreditada por la empresa. Para ello se deberá presentar una oferta de empleo en el portal Empléate y los Servicios Públicos de Empleo.

36.1.3. Tramitación de la solicitud de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena

El empleador que pretenda contratar a un trabajador extranjero que no sea titular de una autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena en España deberá presentar, personalmente o a través de quien válidamente tenga atribuida la representación legal empresarial, la correspondiente solicitud de autorización inicial ante el registro del órgano competente para su tramitación, correspondiente a la provincia donde se vaya a ejercer la actividad laboral.

A la solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena en modelo oficial deberá acompañarse la siguiente documentación:

— El NIF y, en el caso de que la empresa esté constituida como persona jurídica, documento público que otorgue su representación legal en favor de la persona física que formule la solicitud. Si el empleador fuera persona física, no se le exigirá la presentación del NIF si accede a la verificación de sus datos a través del Sistema.
— Original y copia del contrato de trabajo, en el modelo oficial establecido.

— La Oficina de Extranjería sellará la copia del contrato a los efectos de su posterior presentación por el extranjero junto a la correspondiente solicitud de visado de residencia y trabajo.
— En su caso, certificado del Servicio Público de Empleo competente sobre la insuficiencia de demandantes de empleo para cubrir el puesto de trabajo.
— Los documentos acreditativos de los medios económicos, materiales o personales de los que dispone para su proyecto empresarial y para hacer frente a dichas obligaciones.
— Copia del pasaporte completo o documento de viaje, en vigor, del trabajador extranjero.
— La acreditativa de que se tiene la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión.
— Aquellos documentos que acrediten, de ser alegada por el interesado, la concurrencia de un supuesto específico de no consideración de la situación nacional de empleo.

Recibida la solicitud, el órgano competente la registrará, dejando constancia inmediata de su presentación y la introducirá en la aplicación informática correspondiente.

La autoridad competente para resolver comprobará si la solicitud se acompaña de la documentación exigida y si concurre alguna causa de inadmisión a trámite recogidas en la Ley Orgánica 4/2000 y si apreciara su concurrencia resolverá de forma motivada declarando la inadmisión a trámite de la solicitud.

Admitida a trámite la solicitud, la autoridad competente procederá a la instrucción del procedimiento y a su inmediata tramitación, y recabará de oficio el informe al respecto de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, de la Tesorería General de la Seguridad Social, de los Servicios competentes de la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil y del Registro Central de Penados y Rebeldes. Estos informes deberán ser emitidos en el plazo de diez días, y siempre que sea posible por medios telemáticos.

Asimismo, cuando se admita a trámite la solicitud se devengan las tasas correspondientes de trabajo y residencia, que deberán ser abonadas en periodo voluntario, en los diez días hábiles siguientes a la fecha de admisión a trámite de la solicitud.

Una vez efectuado el pago, la Entidad colaboradora hará entrega al sujeto pasivo y, en su caso, cursará también envío al trabajador extranjero por cuenta ajena que no tiene tal condición, de una copia de dicho modelo oficial de liquidación tributaria en la que se haga constar una diligencia de «Pagado», y que servirá como medio de acreditación del pago, debiendo ser remitido al órgano administrativo competente para la tramitación del procedimiento, en el plazo de quince días desde la fecha de efectuarse el pago.

En el caso de que corresponda a la Comunidad Autónoma resolver sobre la autorización inicial de trabajo por cuenta ajena, será el órgano competente de la misma el que recabará los informes correspondientes, incluido, en su caso el de la propia comunidad autónoma. Estos informes deberán ser emitidos en el plazo indicado en el párrafo anterior.

La autoridad competente, a la vista de la documentación presentada y de los informes obtenidos, resolverá de forma motivada y notificará al empleador la resolución.

Cuando la Comunidad Autónoma hubiera asumido competencias en materia de autorización inicial de trabajo por cuenta ajena, vista la documentación aportada y los informes obtenidos, los órganos competentes de la Administración General del Estado y de la Comunidad Autónoma correspondiente deberán dictar de manera coordinada y concordante, una resolución conjunta denegando o concediendo la autorización, que será firmada por los titulares de los órganos competentes de cada una de las Administraciones y expedida y notificada a los interesados por el órgano competente de la Comunidad Autónoma.

En el plazo de un mes desde la notificación al empleador interesado de la resolución favorable, el trabajador deberá solicitar personalmente el visado en la Misión Diplomática u Oficina Consular en cuya demarcación resida. Una vez reco-

gido el visado, el trabajador deberá entrar en el territorio español en el plazo de vigencia de aquel, que no será superior a tres meses.

Una vez efectuada su entrada en España, el extranjero deberá solicitar su tarjeta de identidad de extranjero (TIE) en el plazo de un mes una vez producida su alta en la Seguridad Social.

36.1.4. Renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena

La renovación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena deberá solicitarse, en modelo oficial, durante los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de la vigencia de su autorización. La presentación de la solicitud en este plazo prorrogará la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento. También se prorrogará en el supuesto en que la solicitud se presentase dentro de los noventa días naturales posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la anterior autorización, sin perjuicio de la incoación del correspondiente procedimiento sancionador por la infracción en la que se hubiese incurrido.

La autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se renovará a su expiración en los siguientes supuestos:

- Cuando se acredite la continuidad en la relación laboral que dio lugar a la concesión de la autorización cuya renovación se pretende.
- Cuando se acredite la realización habitual de la actividad laboral para la que se concedió la autorización durante un mínimo de seis meses por año y el trabajador se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:
  - Haya suscrito un contrato de trabajo con un nuevo empleador acorde con las características de su autorización para trabajar, y figure en situación de alta o asimilada al alta en el momento de solicitar la renovación.
  - Disponga de un nuevo contrato que reúna los requisitos establecidos con vigencia condicionada a la concesión de la renovación.
  - Que la relación laboral que dio lugar a la autorización cuya renovación se pretende se interrumpió por causas ajenas a su voluntad y que ha buscado activamente empleo, mediante su inscripción en el Servicio Público de Empleo competente como demandante de empleo.
  - Que ha buscado activamente empleo, mediante su inscripción en el Servicio Público de Empleo competente como demandante de empleo.
  - Se le haya otorgado una prestación contributiva por desempleo.
  - Sea beneficiario de una prestación económica asistencial de carácter público destinada a lograr su inserción social o laboral.
- En los supuestos de extinción del contrato de trabajo o suspensión de la relación laboral como consecuencia de que la trabajadora sea víctima de violencia de género.
- Cuando el trabajador acredite que se ha encontrado trabajando y en alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social durante un mínimo de nueve meses en un periodo de doce, o de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro, siempre que su última relación laboral se hubiese interrumpido por causas ajenas a su voluntad, y haya buscado activamente empleo.
- Cuando el cónyuge o la persona con la que el extranjero mantenga una relación de análoga afectividad a la conyugal cumpla con los requisitos económicos para reagrupar al trabajador.
- Haberse extinguido o suspendido la relación laboral como consecuencia de que la trabajadora sea víctima de violencia de género.

Junto con la solicitud de renovación deberán presentarse los documentos acreditativos de que se reúnen las condiciones para su concesión, así como

informe emitido por las autoridades autonómicas competentes que acredite la escolarización de los menores a su cargo en edad de escolarización obligatoria.

En caso de que a partir de la documentación presentada junto a la solicitud no quede acreditada la escolarización de los menores en edad de escolarización obligatoria que estén a cargo del solicitante, la Oficina de Extranjería pondrá esta circunstancia en conocimiento de las autoridades educativas competentes, y advertirá expresamente y por escrito al extranjero solicitante de que en caso de no producirse la escolarización y presentarse el correspondiente informe en el plazo de treinta días, la autorización no será renovada.

Para la renovación de la autorización se valorará, en su caso, previa solicitud de oficio de los respectivos informes:

— Que el extranjero haya cumplido la condena, haya sido indultado o se halle en situación de remisión condicional de la pena o de suspensión de la pena.
— Que el extranjero haya incumplido sus obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.

Igualmente se valorará el esfuerzo de integración del extranjero acreditado mediante el informe positivo de la Comunidad Autónoma de su lugar de residencia.

Dicho esfuerzo de integración podrá ser alegado por el extranjero como información a valorar en caso de no acreditar el cumplimiento de alguno de los requisitos previstos para la renovación de la autorización.

El informe tendrá como contenido mínimo la certificación, en su caso, de la participación activa del extranjero en acciones formativas destinadas al conocimiento y respeto de los valores constitucionales de España, los valores estatutarios de la Comunidad Autónoma en que se resida, los valores de la Unión Europea, los derechos humanos, las libertades públicas, la democracia, la tolerancia y la igualdad entre mujeres y hombres, así como el aprendizaje de las lenguas oficiales del lugar de residencia. En este sentido, la certificación hará expresa mención al tiempo de formación dedicado a los ámbitos señalados.

El informe tendrá en consideración las acciones formativas desarrolladas por entidades privadas debidamente acreditadas o por entidades públicas.

Los descubiertos en la cotización a la Seguridad Social no impedirán la renovación de la autorización, siempre que se acredite la realización habitual de la actividad. El órgano competente pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la situación de descubierto de cotización, a los efectos de que se lleven a cabo las actuaciones que procedan.

Será causa de denegación de las solicitudes de renovación, además del incumplimiento de algunos de los requisitos previstos en este artículo, la concurrencia de alguno de los supuestos de denegación previstos en el artículo 69 del Reglamento, excepto el relativo a que la situación nacional de empleo permita la contratación.

Transcurrido el plazo de tres meses para resolver sobre una solicitud de renovación de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena, esta se entenderá estimada. El órgano competente para conceder la autorización vendrá obligado, previa solicitud por parte del interesado, a expedir el certificado que acredite la renovación por este motivo y, en el plazo de un mes desde la notificación del mismo, su titular deberá solicitar la expedición de la Tarjeta de Identidad de Extranjero.

La renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se hará por un periodo de cuatro años, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración, y permitirá el ejercicio de cualquier actividad en cualquier parte del territorio nacional, por cuenta propia o por cuenta ajena. Los efectos de la autorización renovada se retrotraerán al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.

Notificada la resolución favorable, el extranjero deberá solicitar en el plazo de un mes la Tarjeta de Identidad de Extranjero.

36.2.
Residencia y trabajo por cuenta propia

36.2.1.
Autorización inicial

Se halla en situación de residencia temporal y trabajo por cuenta propia el extranjero mayor de 18 años autorizado a permanecer en España para ejercer una actividad lucrativa por cuenta propia.

La autorización inicial tendrá una duración de un año y se limitará a un ámbito geográfico autonómico y a un sector de actividad.

Cuando la Comunidad Autónoma tuviera reconocidas competencias podrá fijar el ámbito geográfico de la autorización dentro de su territorio.

36.2.2.
Requisitos

Para la concesión de una autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta propia será necesario cumplir los siguientes requisitos:

— En materia de residencia:
  - Que el trabajador no se encuentre irregularmente en territorio español.
  - Que el trabajador carezca de antecedentes penales, tanto en España como en sus países anteriores de residencia durante los últimos cinco años, por delitos previstos en el ordenamiento español.
  - Que el trabajador no figure como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
  - Que haya transcurrido el plazo de compromiso de no regreso a España del extranjero, asumido por este en el marco de su retorno voluntario al país de origen.
  - Que se haya abonado la tasa por tramitación de la autorización de residencia temporal.

— En materia de trabajo:
  - Cumplir los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada.
  - Poseer la cualificación profesional legalmente exigida o experiencia acreditada suficiente en el ejercicio de la actividad profesional, así como en su caso la colegiación cuando así se requiera.
  - Acreditar la suficiencia de la inversión prevista para la implantación del proyecto y sobre la incidencia, en la creación de empleo.
  - Las cuantías a acreditar serán aquellas previstas en relación con solicitudes de autorización de residencia temporal por reagrupación familiar, en función de las personas que el interesado tenga a su cargo.
  - Haber abonado la tasa relativa a la autorización de trabajo por cuenta propia.

36.2.3.
Tramitación

El trabajador extranjero no residente que pretenda trabajar por cuenta propia en España deberá presentar, personalmente, en modelo oficial, la solicitud de autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta propia ante la oficina consular española correspondiente a su lugar de residencia.

La solicitud deberá acompañarse de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos previstos, en particular de:

— Copia del pasaporte completo, o documento de viaje, en vigor, del solicitante.

— Relación de las autorizaciones o licencias que se exijan para la instalación, apertura o funcionamiento de la actividad proyectada o para el ejercicio profesional, que indique la situación en la que se encuentren los trámites para su consecución, incluyendo, en su caso, las certificaciones de solicitud ante los organismos correspondientes.
— La acreditativa de la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión.
— Proyecto de establecimiento o actividad a realizar, con indicación de la inversión prevista, su rentabilidad esperada y, en su caso, puestos de trabajo cuya creación se prevea; así como documentación acreditativa de que cuenta con la inversión económica necesaria para la implantación del proyecto, o bien con compromiso de apoyo suficiente por parte de instituciones financieras u otras.

En el supuesto de que no se presenten los documentos enumerados, la misión diplomática u oficina consular requerirá al interesado y le advertirá expresamente que, de no aportarlos en diez días o no proceder al pago de las tasas por tramitación del procedimiento, se le tendrá por desistido de la petición y se procederá al archivo del expediente.

Presentada en forma o subsanada la solicitud, la misión diplomática u oficina consular o cuando esta no disponga de los medios técnicos necesarios, los servicios centrales del Ministerio de Asuntos Exteriores Unión Europea y Cooperación grabarán la solicitud en el plazo de 24 horas desde su recepción en la aplicación informática correspondiente, de manera que los órganos de la Administración o Administraciones competentes tengan conocimiento de la misma en tiempo real y puedan impulsar su tramitación.

En el caso de que el traslado de la solicitud y de la documentación correspondiente no pudiera realizarse por medios electrónicos, la misión diplomática u oficina consular dará traslado físico de la misma, a través de la Dirección General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares, al órgano competente de la Administración General del Estado o al de la Comunidad Autónoma en cuyo territorio solicite la residencia el extranjero, si a esta se le hubieran traspasado competencias ejecutivas en materia de autorización inicial de trabajo por cuenta propia, quien resolverá la concesión o denegación de la autorización y grabará de inmediato la resolución en la aplicación informática correspondiente, de manera que los órganos de la Administración o Administraciones afectadas tengan conocimiento en tiempo real de la misma, y condicionará su vigencia a la expedición del visado, y posterior alta del trabajador en la Seguridad Social.

La Misión diplomática u Oficina consular notificará al interesado la resolución sobre la solicitud de autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta propia.

El interesado presentará, personalmente, la solicitud de visado en modelo oficial, en el plazo de un mes desde la fecha de la notificación de la concesión de la autorización.

La Misión diplomática u Oficina consular, en atención al cumplimiento de los requisitos acreditados o verificados resolverá sobre la solicitud y expedirá, en su caso, el visado de residencia y trabajo, en el plazo máximo de un mes y el solicitante deberá recogerlo personalmente en el plazo de un mes desde la notificación. En caso de no efectuarse la recogida en el plazo señalado, se entenderá que el interesado ha renunciado al visado concedido, y se producirá el archivo del expediente.

Una vez recogido el visado, el trabajador deberá entrar en el territorio español, durante la vigencia de este, que será de tres meses. El visado le habilitará para la entrada y la permanencia en situación de estancia en España. En el plazo de los tres meses posteriores a la entrada deberá producirse su afiliación, alta y posterior cotización, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, lo que dotará de eficacia a la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta propia.

En el plazo de un mes desde el alta, el trabajador deberá solicitar la Tarjeta de Identidad de Extranjero, personalmente ante la Oficina de Extranjería o la Comisaría de Policía correspondientes. Dicha tarjeta será expedida por el plazo de validez de la autorización y será retirada por el extranjero.

36.2.4.
Renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta propia

La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia podrá ser renovada, a su expiración:

- Cuando se acredite la continuidad en la actividad que dio lugar a la autorización.
- Cuando el cónyuge cumpliera con los requisitos económicos para reagrupar al trabajador. Se procederá igualmente a la renovación cuando el requisito sea cumplido por la persona con la que el extranjero mantenga una relación de análoga afectividad a la conyugal en los términos previstos en materia de reagrupación familiar.
- Cuando por el órgano gestor competente, conforme a la normativa sobre la materia, se hubiera reconocido al extranjero trabajador autónomo la protección por cese de actividad.

La renovación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta propia deberá solicitarse, en modelo oficial, durante los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de la vigencia de su autorización. La presentación de la solicitud en este plazo prorrogará la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento. También se prorrogará en el supuesto en que la solicitud se presentase dentro de los noventa días naturales posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la anterior autorización, sin perjuicio de la incoación del correspondiente procedimiento sancionador por la infracción en la que se hubiese incurrido.

A la solicitud se deberá acompañar la documentación que acredite que sigue cumpliendo los requisitos que se exigen para la concesión inicial o, en su caso, de que concurre alguno de los supuestos previstos en los dos últimos puntos. En todo caso, la solicitud irá acompañada de informe emitido por las autoridades autonómicas competentes que acredite la escolarización de los menores a su cargo en edad de escolarización obligatoria. En caso de que a partir de la documentación presentada no quede acreditada la escolarización de los menores en edad de escolarización obligatoria que estén a cargo del solicitante, la Oficina de Extranjería pondrá esta circunstancia en conocimiento de las autoridades educativas competentes, y advertirá expresamente y por escrito al extranjero solicitante de que en caso de no producirse la escolarización y presentarse el correspondiente informe en el plazo de treinta días, la autorización no será renovada.

La oficina competente para la tramitación del procedimiento comprobará de oficio la información sobre que el interesado está al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, así como recabará el certificado de antecedentes penales y resolverá. Los descubiertos en la cotización a la Seguridad social no impedirán la renovación de la autorización, siempre que se acredite la realización habitual de la actividad. El órgano competente pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la situación de descubierto de cotización, a los efectos de que se lleven a cabo las actuaciones que procedan.

Se valorará, en función de las circunstancias de cada supuesto, la posibilidad de renovar la autorización de residencia y trabajo a los extranjeros que hubieran sido condenados por la comisión de un delito y hayan cumplido la condena, los que han sido indultados o que se encuentren en la situación de remisión condicional de la pena.

Igualmente se valorará el esfuerzo de integración del extranjero acreditado mediante el informe positivo de la Comunidad Autónoma de su lugar de residencia.

Dicho esfuerzo de integración podrá ser alegado por el extranjero como información a valorar en caso de no acreditar el cumplimiento de alguno de los requisitos previstos para la renovación de la autorización.

El informe tendrá como contenido mínimo la certificación, en su caso, de la participación activa del extranjero en acciones formativas destinadas al conocimiento y respeto de los valores constitucionales de España, los valores estatutarios de la Comunidad Autónoma en que se resida, los valores de la Unión Europea, los derechos humanos, las libertades públicas, la democracia, la tolerancia y la igualdad entre mujeres y hombres, así como el aprendizaje de las lenguas oficia-

les del lugar de residencia. En este sentido, la certificación hará expresa mención al tiempo de formación dedicado a los ámbitos señalados.

El informe tendrá en consideración las acciones formativas desarrolladas por entidades privadas debidamente acreditadas o por entidades públicas.

La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia renovada tendrá una vigencia de cuatro años, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración, y habilitará a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia. Los efectos de la autorización renovada se retrotraerán al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.

Se entenderá que la resolución es favorable en el supuesto de que la Administración no resuelva expresamente en el plazo de tres meses desde la presentación de la solicitud. El órgano competente para conceder la autorización vendrá obligado a expedir el certificado que acredite la renovación por este motivo y, en el plazo de un mes desde su notificación, su titular deberá solicitar la renovación de la Tarjeta de Identidad de Extranjero.

36.3. Residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios

36.3.1. Concepto

Se halla en situación de residencia temporal y trabajo en el marco de una prestación transnacional de servicios el trabajador extranjero que se desplace a un centro de trabajo en España y dependa, mediante expresa relación laboral, de una empresa establecida en un Estado no perteneciente a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo, en los siguientes supuestos:

— Cuando dicho desplazamiento temporal se produzca por cuenta y bajo la dirección de la empresa extranjera en ejecución de un contrato celebrado entre esta y el destinatario de la prestación de servicios que esté establecido o que ejerza su actividad en España, en el supuesto establecido en la Disposición adicional cuarta de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

— Cuando dicho desplazamiento temporal se produzca a centros de trabajo en España de la misma empresa o de otra empresa del grupo de que esta forme parte.

— Cuando dicho desplazamiento temporal afecte a trabajadores altamente cualificados y tenga por objeto la supervisión o asesoramiento de obras o servicios que empresas radicadas en España vayan a realizar en el exterior.

Quedan expresamente excluidos de este tipo de autorización los desplazamientos realizados con motivo del desarrollo de actividades formativas en los supuestos previstos en los puntos primero y tercero del apartado anterior y del personal navegante respecto de las empresas de la marina mercante.

La autorización se limitará a una ocupación y ámbito territorial concretos y su duración, y habilitará a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia coincidirá con el tiempo del desplazamiento del trabajador con el límite de un año.

36.3.2. Requisitos

Para la concesión de esta autorización será necesario cumplir los siguientes requisitos:

— En relación con la residencia de los extranjeros que se pretende desplazar, será necesario que:
  - No se encuentren irregularmente en territorio español.
  - Carezcan de antecedentes penales, tanto en España como en sus países anteriores de residencia durante los últimos cinco años, por delitos previstos en el ordenamiento español.
  - No figuren como rechazables en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
  - Haya transcurrido el plazo de compromiso de no regreso a España del extranjero, asumido por este en el marco de su retorno voluntario al país de origen.
  - La residencia del trabajador extranjero en el país o países donde está establecida la empresa que le desplaza es estable y regular.
  - Se haya abonado la tasa por tramitación de la autorización de residencia temporal.

— En relación con la actividad laboral a desarrollar por los extranjeros que se pretende desplazar, será necesario que:
  - La situación nacional de empleo permita el desplazamiento (ver apartado 36.1.2). En el caso de que el empleador acredite que la actividad a desempeñar por el trabajador requiere un conocimiento directo y fehaciente de la empresa, no resultará de aplicación este requisito a los supuestos de desplazamiento temporal producido a centros de trabajo en España de la misma empresa o de otra empresa del grupo de que esta forme parte, en caso por tanto de tratarse de trabajadores en plantilla de una empresa o grupo de empresas en otro país que pretendan desarrollar su actividad laboral para la misma empresa o grupo en España.
  - La actividad profesional del trabajador extranjero en el país o países en los que está establecida la empresa que le desplaza tenga carácter habitual, y que se haya dedicado a dicha actividad como mínimo durante un año y haya estado al servicio de tal empresa, al menos, nueve meses.
  - La empresa a la que se desplaza se encuentre al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
  - La empresa que le desplaza garantice a sus trabajadores desplazados temporalmente a España los requisitos y condiciones de trabajo aplicables, de acuerdo con lo establecido en la Ley 45/1999.
  - Se haya abonado la tasa por tramitación de la autorización de trabajo.

36.3.3. Procedimiento

El empleador que pretenda desplazar a un trabajador extranjero a España deberá cumplir los requisitos previstos en el Reglamento para residencia temporal y trabajo por cuenta ajena (Capítulo III del Título IV), debiendo tener en cuenta lo siguiente, así como las especificidades que se detallan a continuación.

Deberá presentar, personalmente o a través de quien válidamente tenga atribuida la representación legal empresarial, la correspondiente solicitud ante:

— La Oficina de Extranjería de la provincia en donde se vayan a prestar los servicios, siendo de aplicación el procedimiento establecido para las autorizaciones iniciales de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, o

— Ante la misión diplomática u oficina consular correspondiente a su lugar de residencia, supuesto en el cual serán de aplicación las reglas de ordenación del procedimiento establecidas para las autorizaciones iniciales de residencia temporal y trabajo por cuenta propia.

A la solicitud, en el impreso oficial deberá acompañarse la siguiente documentación:

- Copia del pasaporte completo o documento de viaje en vigor del trabajador extranjero.
- Los documentos necesarios para acreditar que concurre uno de los supuestos previstos.
- Los documentos que acrediten que la residencia del trabajador extranjero en el país o países donde está establecida la empresa que le desplaza es estable y regular.
- En su caso, certificado del Servicio Público de Empleo competente sobre la insuficiencia de demandantes de empleo para cubrir el puesto de trabajo.
- Aquellos documentos que justifiquen la concurrencia, si son alegados por el interesado, de alguno o algunos de los supuestos específicos de no consideración de la situación nacional de empleo.
- La documentación acreditativa que identifica a la empresa que desplaza al trabajador extranjero y su domicilio fiscal.
- La acreditativa de la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión.
- El contrato de trabajo del trabajador extranjero con la empresa que le desplaza y una memoria de las actividades que el trabajador va a desarrollar en el marco de su desplazamiento.
- El certificado de desplazamiento de la autoridad o institución competente del país de origen que acredite que el trabajador continúa sujeto a su legislación en materia de Seguridad Social si existe instrumento internacional de Seguridad Social aplicable. En el caso de inexistencia de instrumento internacional de Seguridad Social aplicable al respecto, un documento público sobre nombramiento de representante legal de la empresa que desplaza al trabajador, a los efectos del cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social.

El visado que se expida para estos supuestos habilita para la entrada y estancia por un período máximo de tres meses y para el comienzo, durante los tres meses posteriores a la fecha de entrada legal en España, de la actividad laboral en relación con la cual hubiera sido autorizado el extranjero.

En el plazo de un mes desde la fecha de eficacia de la autorización, el trabajador cuya autorización tenga una vigencia superior a seis meses deberá solicitar la Tarjeta de Identidad de Extranjero, personalmente y ante la Oficina de Extranjería o la Comisaría de Policía correspondientes. Dicha tarjeta será expedida por el plazo de validez de la autorización y será retirada por el extranjero.

36.3.4. Prórroga de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios

Las autorizaciones descritas serán prorrogables por el período previsto de continuidad de la actividad que motivó el desplazamiento temporal, con el límite máximo de un año o el previsto en Convenios Internacionales firmados por España, si se acreditan idénticas condiciones a las exigidas para la concesión de la autorización inicial.

La prórroga de la autorización deberá solicitarse, en modelo oficial, durante los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de su vigencia. La presentación de la solicitud en este plazo prorrogará la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento.

Ténganse también en cuenta la autorización de residencia para trabajadores en el marco de un traslado intraempresarial a España, recogida en la Ley 14/2013, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

36.4. Estancia/Residencia temporal con excepción de la autorización de trabajo

36.4.1. Supuestos

Están exceptuados de la obligación de obtener autorización de trabajo para el ejercicio de una actividad lucrativa, laboral o profesional los extranjeros que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

— Técnicos, investigadores y científicos invitados o contratados por la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas, las universidades, los entes locales o los organismos que tengan por objeto la promoción y el desarrollo de la investigación promovidos o participados mayoritariamente por las anteriores.

— Profesores, técnicos, investigadores y científicos invitados o contratados por una universidad española.

— Personal directivo o profesorado de instituciones culturales o docentes dependientes de otros Estados, o privadas, de acreditado prestigio, oficialmente reconocidas por España, que desarrollen en nuestro país programas culturales y docentes de sus países respectivos, en tanto limiten su actividad a la ejecución de tales programas.

— Los funcionarios civiles o militares de las Administraciones estatales extranjeras que vengan a España para desarrollar actividades en virtud de acuerdos de cooperación con una Administración española.

— Corresponsales o enviados especiales de medios de comunicación extranjeros.

— Miembros de misiones científicas internacionales que realicen trabajos e investigaciones en España, autorizados por la Administración, estatal o autonómica, competente.

— Los artistas que vengan a España a realizar actuaciones concretas que no supongan una actividad continuada. Las actividades que se realicen no podrán superar cinco días continuados de actuación o veinte días de actuación en un período inferior a seis meses.

— Ministros religiosos y miembros de la jerarquía de las diferentes iglesias, confesiones y comunidades religiosas, así como religiosos profesos de órdenes religiosas.

— Los extranjeros que formen parte de los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos y organizaciones empresariales reconocidos internacionalmente, siempre que su actividad se limite estrictamente al desempeño de las funciones inherentes a dicha condición.

— Los menores extranjeros en edad laboral tutelados por un servicio de protección de menores competente, para aquellas actividades que, a propuesta de la mencionada entidad, mientras permanezcan en esa situación, favorezcan su integración social.

36.4.2. Procedimiento

En el caso de que el extranjero no sea residente en España y siempre que la duración prevista de la actividad sea superior a noventa días, el extranjero deberá solicitar el correspondiente visado de residencia ante la oficina consular española correspondiente a su lugar de residencia, acompañando a la solicitud la documentación que proceda para cada uno de los supuestos de excepción a la autorización de trabajo previstos.

La oficina consular verificará la excepción y remitirá la solicitud a la Delegación o Subdelegación del Gobierno de la provincia en la que se pretenda fijar la resi-

dencia quien emitirá la resolución correspondiente. La ausencia de respuesta en el plazo de siete días deberá considerarse como favorable.

Cuando el extranjero no sea residente en España y la duración prevista de la actividad no sea superior a noventa días, deberá solicitar, cualquiera que sea su nacionalidad, el correspondiente visado de estancia ante la Misión diplomática u Oficina consular española en cuya demarcación resida. La expedición, en su caso, del visado de estancia será comunicada, a través de la aplicación informática correspondiente, a la Oficina de Extranjería de la provincia donde se vaya a desarrollar la actividad.

Tanto el visado de estancia como el visado de residencia, ambos con exceptuación a la autorización de trabajo, incorporará la autorización inicial y su vigencia comenzará desde la fecha en que se efectúe la entrada en España.

En el caso de que el extranjero ya sea titular de una autorización de residencia en España, deberá solicitar el reconocimiento de la excepción, y alegar que reúne estas condiciones, ante la Oficina de Extranjería correspondiente a la provincia donde se inicie la actividad, aportando la documentación que lo justifique. Lo previsto en este apartado no será de aplicación a los menores extranjeros no acompañados que obtuviesen la autorización a que se refiere el artículo 196 de este Reglamento.

Su vigencia comenzará en la fecha de la resolución por la que haya sido concedida.

Si la vigencia de estas autorizaciones fuera superior a seis meses, el trabajador deberá solicitar personalmente, en el plazo de un mes desde su entrada legal en territorio español ante la Oficina de Extranjería o la Comisaría de Policía correspondientes, la Tarjeta de Identidad de Extranjero. En caso de que el extranjero ya tuviera la condición de residente en España, dicho plazo será computado desde la fecha de notificación de la resolución de concesión de la exceptuación de la autorización de trabajo.

La vigencia del reconocimiento de la excepción se adaptará a la duración de la actividad o programa que se desarrolle, con el límite máximo de un año.

El hecho de haber sido titular de una excepción de autorización de trabajo no generará derechos para la obtención de una autorización de trabajo por cuenta propia o ajena.

36.4.3.
Validez y prórroga de las excepciones de la autorización de trabajo

La vigencia de las autorizaciones de residencia con reconocimiento de la excepción de trabajo se adaptará a la duración de la actividad o programa que se desarrolle, pudiendo ser prorrogadas por dos años en una primera ocasión y de otros dos años en la siguiente, si subsisten las circunstancias que motivaron la concesión inicial de la excepción.

36.5.
Residencia por reagrupación familiar con habilitación para trabajar

La autorización de residencia por reagrupación familiar conferida al cónyuge, a la pareja de hecho inscrita o debidamente acreditada o al hijo reagrupado cuando alcancen la edad laboral, habilita a su titular a trabajar por cuenta ajena o por cuenta propia, en su caso, en cualquier ocupación o sector de actividad y en todo el territorio español, sin necesidad de realizar ningún trámite administrativo.

La autorización de residencia por reagrupación familiar renovada habilitará para trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia.

36.6.
Residencia por circunstancias excepcionales habilitadas para trabajar

36.6.1.
Arraigo laboral

Podrán obtener esta autorización de residencia, que habilita para trabajar, los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años, siempre que carezcan de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años, y que demuestren la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior a seis meses, y que se encuentren en situación de irregularidad en el momento de la solicitud.

A los efectos de acreditar la relación laboral y su duración, el interesado deberá presentar cualquier medio de prueba que acredite la existencia de una relación laboral previa realizada en situación legal de estancia o residencia. A estos efectos se acreditará la realización, en los últimos 2 años, de una actividad laboral que suponga, en el caso de actividad por cuenta ajena, como mínimo una jornada de 30 horas semanales en el periodo de 6 meses o de 15 horas semanales en un periodo de 12 meses, y en el caso del trabajo por cuenta propia, una actividad continuada de, al menos, seis meses.

36.6.2.
Arraigo social

Podrán obtener este tipo de autorización de residencia los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un período mínimo de tres años y, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:

- Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años.
- Contar con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario que garantice al menos el salario mínimo interprofesional o el salario establecido, en su caso, en el convenio colectivo aplicable, en el momento de la solicitud, y cuya suma debe representar una jornada semanal no inferior a treinta horas en el cómputo global y garantizar al menos el salario mínimo interprofesional. El contrato podrá tener una duración de mínimo 20 horas en los casos que se acredite tener a cargo menores o personas que precisen medidas de apoyo para el ejercicio de su capacidad jurídica. Podrá presentarse más de un contrato de trabajo en los siguientes supuestos:
  - En el sector agrario, cabrá la presentación de dos o más contratos, con distintos empleadores concatenados, cada uno de ellos.
  - En el caso de desarrollo de actividades en una misma o distinta ocupación, trabajando parcialmente y de manera simultánea para más de un empleador, se admitirá la presentación de varios contratos.
- Tener vínculos familiares con otros extranjeros residentes (cónyuges o parejas de hecho registradas, ascendientes y descendientes en primer grado y línea directa) o presentar un informe de arraigo que acredite su integración social.

Esta autorización de residencia por circunstancias excepcionales habilita para trabajar excepto cuando se conceda a los menores de edad laboral o las personas que hayan obtenido la autorización sin contrato de trabajo por contar con medios económicos que no deriven de la realización de una actividad.

36.6.3.
Arraigo familiar

Podrá concederse una autorización de residencia por circunstancias excepcionales, con habilitación para trabajar, en cualquiera de los siguientes casos:

— Cuando se trate de padre o madre, o tutor, de un menor de nacionalidad española, siempre que la persona progenitora o tutora solicitante tenga a cargo al menor y conviva con éste o esté al corriente de las obligaciones paternofiliales respecto al mismo. Asimismo, cuando se trate de persona que preste apoyo a la persona con discapacidad de nacionalidad española para el ejercicio de su capacidad jurídica, siempre que la persona solicitante que presta dicho apoyo tenga a cargo a la persona con discapacidad y conviva con ella. En este supuesto se concederá una autorización por cinco años que habilita a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia.

— Cuando se trate del cónyuge o pareja de hecho acreditada de ciudadano o ciudadana de nacionalidad española. También cuando se trate de ascendientes mayores de 65 años, o menores de 65 años a cargo, descendientes menores de 21 años, o mayores de 21 años a cargo, de ciudadano o ciudadana de nacionalidad española, o de su cónyuge o pareja de hecho. Se concederá una autorización por cinco años que habilita a trabajar por cuenta ajena y propia.

— Cuando se trate de hijos de padre o madre que hubieran sido originariamente españoles.

36.6.4.
Arraigo para la formación

Podrán obtener una autorización de residencia, por un periodo de doce meses, los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años. Además, deberán cumplir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:

— Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años.

— Comprometerse a realizar una formación reglada para el empleo o a obtener un certificado de profesionalidad, o una formación conducente a la obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica o una promovida por los Servicios Públicos de Empleo y orientada al desempeño de ocupaciones incluidas en el Catálogo al que se refiere el artículo 65.1, o bien, en el ámbito de la formación permanente de las universidades, comprometerse a la realización de cursos de ampliación o actualización de competencias y habilidades formativas o profesionales así como de otras enseñanzas propias de formación permanente. A estos efectos, la matriculación deberá haberse realizado en un plazo de tres meses desde la notificación de la resolución de concesión de la autorización de residencia.

El solicitante deberá aportar acreditación de dicha matriculación en un plazo de tres meses desde la notificación de la resolución de concesión de la autorización. En caso contrario, la Oficina de Extranjería podrá extinguir dicha autorización. En los casos que la matriculación esté supeditada a periodos concretos de matriculación, deberá remitir a la Oficina de Extranjería prueba de la matrícula en un periodo máximo de tres meses desde la finalización de dicho plazo.

Esta autorización de residencia podrá ser prorrogada una única vez por otro período de doce meses en los casos que la formación tenga una duración superior a doce meses o su duración exceda la vigencia de la primera autorización concedida.

Una vez superada la formación, y durante la vigencia de la autorización de residencia, el interesado presentará la solicitud de autorización de residencia y

trabajo ante la Oficina de Extranjería junto con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario que garantice al menos el salario mínimo interprofesional, o el establecido por el convenio colectivo de aplicación, en el momento de la solicitud, y prueba de haber superado la formación prevista en la solicitud de residencia. La Oficina de Extranjería concederá en estos casos una autorización de dos años que habilitará a trabajar.

36.6.5. Protección internacional

Se podrá conceder una autorización de residencia, con habilitación para trabajar, por razones de protección internacional a las siguientes personas, extranjeros no nacionales de países comunitarios:

- A las que el Ministro del Interior, a propuesta de la Comisión Interministerial de Asilo y Refugio, haya autorizado la permanencia en España por razones humanitarias, tras inadmisión a trámite o denegación de solicitud de protección internacional.
- A las que el Ministro del Interior, a propuesta de la Comisión Interministerial de Asilo y Refugio, haya autorizado la permanencia en España por razones humanitarias distintas de las señaladas en el estatuto de protección subsidiaria a personas vulnerables.
- Desplazados a los que se les ha concedido el régimen de protección temporal (nacionales de un tercer Estado o apátridas obligados a abandonar su país o región de origen o evacuados y los amparados por declaración general adoptada por el Consejo de la UE o acuerdo del Consejo de Ministros español).
- Otros supuestos que pueda prever la normativa en materia de protección internacional.

36.7. Autorizaciones de trabajo para titulares de otras autorizaciones de residencia por circunstancias excepcionales

Los extranjeros podrán solicitar personalmente una autorización de trabajo ante el órgano competente para su tramitación, de manera simultánea o durante su periodo de vigencia, cuando sean titulares de una autorización de residencia por circunstancias excepcionales concedidas por alguna de las siguientes causas:

- Humanitarias: Ser víctimas, y así estar reconocido por sentencia judicial, de determinados delitos:
  - Contra los derechos de los trabajadores extranjeros (artículos 311 a 315 del Código Penal).
  - Cometidos en el ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la constitución (artículos 511.1 y 512 del Código Penal).
  - En los que haya concurrido la circunstancia agravante de comisión por motivos racistas, antisemitas o de otra clase de discriminación tipificada en el artículo 22.4.ª del Código Penal.
  - Por conductas violentas ejercidas en el entorno familiar distintas de la violencia de género.
- Humanitarias: Sufrir una enfermedad sobrevenida de carácter grave que requiera asistencia sanitaria especializada, no accesible en su país de origen, y que el hecho de ser interrumpida o de no recibirla suponga un grave riesgo para la salud o la vida.
  - Ser originarios o proceder de un país al que su traslado implica un peligro para su seguridad o la de su familia.
- Por colaboración oficial: Colaboración con las autoridades administrativas, policiales, fiscales o judiciales en cuestiones ajenas a la lucha contra redes organizadas.

— Por interés público: Cuando concurran razones de interés público o seguridad nacional que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España.

Para su concesión será preciso cumplir:

— De solicitarse una autorización de trabajo por cuenta ajena, los requisitos establecidos para las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial salvo lo referente a la situación nacional de empleo (ver apartado 36.1.2).

— De solicitarse una autorización de trabajo por cuenta propia, los requisitos previstos para las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta propia inicial (ver apartado 36.4.2).

36.7.1.
Residencia temporal por circunstancias excepcionales por colaboración con la administración laboral competente

La Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno podrá conceder una autorización de colaboración con la administración laboral competente a aquellas personas que acrediten ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante cualquier medio de prueba, estar trabajando en situación irregular durante un periodo mínimo de seis meses en el último año, y que cumplan con los requisitos del artículo 64.2. del reglamento, a excepción del apartado a). Esta autorización tendrá un año de duración y habilitará a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia. La solicitud podrá ser presentada por la persona interesada o de oficio por parte de la autoridad laboral, e incorporará la resolución judicial o administrativa relativa al acta de infracción emitida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

36.8.
Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género

Concluido el procedimiento penal con sentencia condenatoria o resolución judicial de la que se deduzca que la mujer ha sido víctima de violencia de género, incluido el archivo de la causa por encontrarse el imputado en paradero desconocido o el sobreseimiento provisional por expulsión del denunciado, se notificará a la interesada la concesión de las autorizaciones solicitadas. En el supuesto de que no se hubieran solicitado, se le informará de la posibilidad de concederlas, otorgándole un plazo para su solicitud. Si del procedimiento penal concluido no pudiera deducirse la situación de violencia de género se incoará el expediente administrativo sancionador o se continuará, en el supuesto de que se hubiera suspendido inicialmente.

Con anterioridad a lo descrito en el párrafo anterior, desde el momento en que se haya dictado una orden de protección a favor de una mujer extranjera con independencia de cuál sea su situación administrativa en España o emitido informe del Ministerio Fiscal en el que se indique la existencia de indicios de violencia de género, la mujer extranjera podrá solicitar una autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales. Dicha autorización no se resolverá hasta que concluya el procedimiento penal. En el momento de presentación de la solicitud, o en cualquier otro posterior a lo largo del proceso penal, la mujer extranjera, por sí misma o a través de representante, también podrá solicitar una autorización de residencia por circunstancias excepcionales a favor de sus hijos menores de edad o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades, o una autorización de residencia y trabajo en caso de que fueran mayores de 16 años y se encuentren en España en el momento de la denuncia.

Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad competente para otorgar la autorización por circunstancias excepcionales concederá una autorización provisional de residencia y trabajo a favor de la mujer extranjera y, en su caso, las autorizaciones

de residencia provisionales a favor de sus hijos menores de edad o con discapacidad, o de residencia y trabajo si fueran mayores de 16 años, previstas en el párrafo anterior, que se encuentren en España en el momento de la denuncia. Las autorizaciones provisionales eventualmente concedidas concluirán en el momento en que se concedan o denieguen definitivamente las autorizaciones por circunstancias excepcionales.

36.9.
Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales por colaboración contra redes organizadas

Los extranjeros que se encuentren irregularmente en España y sean víctimas, perjudicados o testigos de un acto de tráfico ilícito de seres humanos, inmigración ilegal, explotación laboral o de tráfico ilícito de mano de obra o de explotación en la prostitución abusando de su situación de necesidad, podrán ser autorizados a residir y trabajar por circunstancias excepcionales por el titular de la Secretaría de Estado de Migraciones, si la colaboración contra redes organizadas se produce con autoridades administrativas no policiales. Podrá conceder dicha autorización el titular de la Secretaría de Estado de Seguridad, si la colaboración contra redes organizadas se produce con autoridades policiales, fiscales o judiciales.

La autorización de residencia y trabajo tendrá vigencia de cinco años e implicará la posibilidad de trabajar, por cuenta ajena o por cuenta propia, en cualquier ocupación, sector de actividad y ámbito territorial.

Provisionalmente y hasta que se dicte resolución sobre la solicitud de autorización definitiva el Delegado o Subdelegado del Gobierno podrá otorgar una autorización provisional de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales que tendrá eficacia desde el momento de la notificación de su concesión hasta la resolución de la autorización definitiva. Implicará también la posibilidad de trabajar, por cuenta ajena o por cuenta propia, en cualquier ocupación, sector de actividad y ámbito territorial.

36.10.
Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de extranjeros víctimas de trata de seres humanos

A los extranjeros que se encuentren en situación irregular en España y hayan sido declarados exentos de responsabilidad por tener la consideración de ser víctimas de la trata de seres humanos podrán ser autorizados a residir y trabajar por circunstancias excepcionales por el titular de la Secretaría de Estado de Seguridad o de la Secretaría de Estado de Migraciones, en función de que la motivación resida, respectivamente, en la colaboración de la víctima en la investigación del delito o en su situación personal. La autorización por circunstancias excepcionales de residencia, y en su caso trabajo si fueran mayores de 16 años, se hará extensiva a sus hijos menores de edad o con discapacidad, que se encuentren en España en el momento de la identificación.

La autorización tendrá vigencia de cinco años e implicará la posibilidad de trabajar, por cuenta ajena o por cuenta propia, en cualquier ocupación, sector de actividad y ámbito territorial.

El Delegado o Subdelegado del Gobierno competente podrá conceder una autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales de forma provisional al proceder a la remisión de la solicitud mencionada en los párrafos anteriores en caso de incluir informe favorable a su concesión. La autorización provisional implicará la posibilidad de trabajar, por cuenta ajena o por cuenta propia, en cualquier ocupación, sector de actividad y ámbito territorial, y tendrá eficacia desde el momento de la notificación de su concesión hasta que se dicte resolución sobre la solicitud de autorización definitiva.

36.11.
Autorización temporal por circunstancias excepcionales del menor extranjero que alcanza la mayoría de edad sin ser titular de una autorización de residencia como menor no acompañado

Es una autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales que habilita para trabajar y que se podrá conceder a un extranjero que estuvo tutelado, en custodia, en protección provisional o en guarda por un servicio de protección de menores y que ha alcanzado la mayoría de edad sin haber sido titular de una autorización de residencia temporal como menor no acompañado.

Habilita para trabajar, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, sin tener en cuenta la situación nacional de empleo.

Para ello deberán haber participado en las acciones formativas y actividades programadas por la entidad de protección para favorecer su integración social, lo cual será certificado por esta, o deberá poder acreditar su integración en la sociedad española. Igualmente, deberá acreditarse que el solicitante cuenta con medios económicos para su sostenimiento en una cantidad que represente mensualmente la cuantía del ingreso mínimo vital o bien que acredite que su sostenimiento queda asegurado dentro de un programa desarrollado por una institución pública o privada. A estos efectos serán computables los ingresos provenientes de un empleo, del sistema social, así como otras cuantías que pueda percibir.

Asimismo, deberá carecer de antecedentes penales en España o en los países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español y no figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.

La vigencia de la autorización será de dos años si se mantienen los requisitos salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración.

La solicitud se presentará ante la Oficina de Extranjería de la provincia donde tenga fijado el domicilio durante los sesenta días naturales previos o noventa días naturales posteriores a la fecha en que cumpla dieciocho años.

En el plazo de un mes desde la notificación de la resolución por la que se concede la autorización, su titular deberá solicitar ante la Oficina de Extranjería o Comisaría correspondiente la Tarjeta de Identidad de Extranjero que indicará expresamente «habilita para trabajar por cuenta ajena y propia».

36.12.
Autorización para trabajar a titulares de autorización de estancia por estudios, formación, prácticas no laborales o servicios de voluntariado

Los extranjeros que dispongan de la correspondiente autorización de estancia por estudios, formación, prácticas no laborales o servicios de voluntariado podrán ser autorizados a realizar actividades laborales en instituciones públicas o entidades privadas cuando el empleador como sujeto legitimado presente la solicitud de autorización de trabajo y cumpla los requisitos previstos para la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial, excepto lo dispuesto sobre la situación nacional de empleo.

Asimismo, podrán ser autorizados a realizar actividades por cuenta propia, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos para las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta propia.

Dichas actividades deberán ser compatibles con la realización de aquéllas para las que, con carácter principal, se concedió la autorización de estancia.

No será preciso solicitar autorización para aquellas prácticas no laborales en entidades públicas o privadas que formen parte del plan de estudios para el que se otorgó la autorización de estancia y que se produzcan en el marco de los correspondientes convenios de colaboración entre dichas entidades y el centro docente o científico de que se trate.

La autorización de estancia por estudios obtenida en virtud del artículo 37.1.a) autorizará a trabajar por cuenta propia y ajena, siempre que esta actividad laboral sea compatible con la realización de esos estudios, y se trate de estudios superiores, de una formación reglada para el empleo o destinada a la obtención de un certificado de profesionalidad, o una formación conducente a la obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica.

La actividad laboral no podrá ser superior a las treinta horas semanales.

La autorización que se conceda no tendrá limitaciones geográficas, salvo que la actividad lucrativa coincida con períodos en que se realicen los estudios, la investigación, las prácticas no laborales, o el servicio de voluntariado.

No tendrá tampoco limitaciones geográficas la autorización cuando, pese a su coincidencia con el periodo de realización de la actividad principal, se acredite que la forma de organización de la actividad laboral permitirá su compatibilidad con la consecución de aquélla por no requerir desplazamientos continuos.

La limitación del ámbito geográfico de la autorización para trabajar, de ser establecida, coincidirá con carácter general con el ámbito territorial de estancia de su titular.

Podrá excepcionarse la coincidencia de ámbito geográfico de las autorizaciones siempre que la localización del centro de trabajo o del centro en que se desarrolle la actividad por cuenta propia no implique desplazamientos continuos que supongan la ruptura del requisito de compatibilidad con la finalidad principal para la que se concedió la autorización de estancia.

Cuando la relación laboral se inicie y desarrolle en el ámbito territorial de una sola Comunidad Autónoma y a ésta se le haya traspasado la competencia ejecutiva de tramitación y resolución de las autorizaciones iniciales de trabajo por cuenta propia y ajena corresponderá a los órganos competentes de la Comunidad Autónoma la admisión, tramitación, resolución de solicitudes y, eventualmente, de los recursos administrativos.

La vigencia de la autorización para trabajar coincidirá con la duración de la autorización de la estancia. Dicha vigencia no podrá ser en ningún caso superior a la de la duración de la autorización de estancia. La pérdida de vigencia de la autorización de estancia será causa de extinción de la autorización para trabajar.

36.12.1.
Régimen especial de los estudios de especialización en el ámbito sanitario

Los extranjeros que ostenten un título español, o un título extranjero debidamente reconocido u homologado, de licenciado o graduado en medicina, farmacia, enfermería u otros títulos universitarios que habiliten para participar en las convocatorias anuales de pruebas selectivas para el acceso a plazas de formación sanitaria especializada, podrán realizar, si obtienen plaza, las actividades laborales derivadas de ello, sin que sea necesario que dispongan de la correspondiente autorización de trabajo. Sí están obligados a comunicar esta circunstancia a la Oficina de Extranjería competente.

La Oficina Consular de su lugar de residencia podrá expedir el visado de estudios tras la verificación de que han sido adjudicatarios de plaza en los estudios de especialización.

36.13.
Autorización a trabajadores transfronterizos

36.13.1.
Autorización inicial

Los trabajadores transfronterizos que residan en la zona fronteriza de un Estado limítrofe al que regrese diariamente podrán ser autorizados para desarro-

llar actividades lucrativas, laborales o profesionales por cuenta propia o ajena en las zonas fronterizas del territorio español.

La duración de la autorización inicial coincidirá con la del contrato de trabajo en relación con la cual se conceda, con el límite mínimo de tres meses y máximo de un año. Los mismos criterios serán de aplicación en relación con la actividad proyectada, en el caso de trabajo por cuenta propia. La validez de la autorización de trabajo estará limitada al ámbito territorial de la Comunidad o Ciudad Autónoma en cuya zona limítrofe resida el trabajador, así como a una ocupación en el caso de trabajo por cuenta ajena o a un sector de actividad en el de trabajo por cuenta propia.

36.13.2. Requisitos

Para la obtención de una autorización de trabajo por cuenta ajena deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Carecer de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia durante los últimos cincos años, por delitos previstos en el ordenamiento español.
- No figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
- Residir en la zona fronteriza con territorio español.
- Que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero.
- Que el empleador presente un contrato de trabajo que garantice al trabajador una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización.
- Que el empleador haya formalizado su inscripción en el correspondiente régimen de Seguridad Social y se encuentre al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- Que las condiciones fijadas en el contrato de trabajo se ajusten a las establecidas por la normativa vigente y el convenio colectivo aplicable.
- Que el empleador cuente con medios económicos, materiales o personales, suficientes para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones asumidas en el contrato.
- Que se tenga la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión.

Si lo que se pretende es obtener una autorización de trabajo por cuenta propia, los requisitos que habrán de cumplirse son los que a continuación se detallan:

- Carecer de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia durante los últimos cincos años, por delitos previstos en el ordenamiento español.
- No figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
- Residir en la zona fronteriza con territorio español.
- Cumplir los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada.
- Tener la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión, así como la colegiación cuando así se requiera.
- Acreditar que la inversión prevista para la implantación del proyecto sea suficiente y la incidencia, en su caso, en la creación de empleo.
- La previsión de que el ejercicio de la actividad producirá desde el primer año recursos económicos suficientes al menos para la manutención del interesado, una vez deducidos los necesarios para el mantenimiento de la actividad.

36.13.3.
Procedimiento

Estas autorizaciones se tramitarán conforme a lo dispuesto para las autorizaciones iniciales de residencia y trabajo por cuenta ajena o propia, según sea el caso (ver apartados 36.1.3 y 36.2.3).

Cuando la competencia ejecutiva en materia de autorización inicial de trabajo por cuenta propia y ajena corresponda a la Administración autonómica, esta será competente para la admisión, tramitación y resolución de las solicitudes y recursos administrativos de cada tipo de autorización.

36.13.4.
Prórroga de las autorizaciones para trabajar a trabajadores transfronterizos

La autorización de trabajo se prorrogará a su expiración, en tanto continúe la misma relación laboral o actividad por cuenta propia y subsistan las circunstancias que motivaron su concesión.

La vigencia de las sucesivas prórrogas coincidirá con la del contrato de trabajo o de la actividad por cuenta propia, con el límite máximo de un año.

El hecho de haber sido titular de una autorización de trabajo por cuenta propia o ajena para trabajadores transfronterizos no generará derecho para la obtención de una autorización de residencia y trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de que sea tenida en cuenta para la valoración de las solicitudes que pudieran presentarse por el titular.

36.14.
Gestión colectiva de contrataciones en origen

■ (0. ISM/1417/2023, de 29 de diciembre)

De acuerdo con el artículo 39 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, podrá aprobar, de acuerdo con la situación nacional de empleo, una previsión anual de las ocupaciones y, en su caso, de las cifras previstas de empleo que se puedan cubrir a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen en un período determinado, a los que solo tendrán acceso aquellos trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España y que inicialmente sean seleccionados en sus países. También podrá establecer un número de visados de búsqueda de empleo en las condiciones que se determinen, dirigidos a hijos o nietos de español de origen o a determinadas ocupaciones.

Teniendo en cuenta la importancia de la contratación de origen como instrumento de ordenación de los flujos migratorios y de articulación de vías de diálogo con los terceros países, el mantenimiento de la gestión colectiva de estas contrataciones así como la profundización en las distintas vertientes que este instrumento ofrece se erige como una cuestión clave para 2024.

36.14.1.
Especialidades de los procedimientos relativos a autorizaciones en el marco de la gestión colectiva de contrataciones en origen

Las diferentes actuaciones de gestión, selección e intervención social y concesión de autorizaciones de residencia y trabajo, entre otras, que sean consecuencia de la ejecución de la gestión colectiva de contrataciones en origen, se desarrollarán en los términos que el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones establezca en la correspondiente Orden anual.

Los empleadores que deseen contratar a través del procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen deberán presentar las solicitudes por sí mismos, o a través de las organizaciones empresariales.

La selección se llevará a cabo por la Comisión de selección, que estará formada por los representantes de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno y/o de la correspondiente Misión Diplomática, por los órganos competentes en el país de origen y, a elección del empleador, por sus representantes directamente o por organizaciones empresariales. Será obligatoria la participación de los empleadores ofertantes cuando el volumen de la oferta o el perfil profesional solicitado lo haga necesario, así como cuando se vayan a realizar pruebas prácticas a los trabajadores.

En el caso de comunidades autónomas que tengan traspasadas las competencias ejecutivas en materia de autorización inicial de trabajo por cuenta ajena, las referencias a los órganos competentes, a la Delegación o Subdelegación de Gobierno y a la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno que contiene esta orden en relación con los procedimientos de autorizaciones iniciales de trabajo por cuenta ajena, se entenderán hechas a los órganos competentes de dichas comunidades autónomas en el caso de la autorización de trabajo por cuenta ajena de los extranjeros cuya relación laboral se desarrolle en dicha comunidad autónoma y de conformidad con el correspondiente real decreto de traspaso de funciones y servicios.

En estos supuestos y de conformidad con el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, la resolución de la autorización inicial de trabajo y residencia se efectuará, de forma coordinada y concordante, mediante resolución conjunta de dichas administraciones.

La contratación colectiva de trabajadores en proyectos de migración circular permite la concesión de autorizaciones de cuatro años de duración que habilitan a trbaajar por un máximo de nueve meses al año.

El visado será emitido en un plazo máximo de cinco días. Este plazo podrá excepcionalmente ampliarse hasta un máximo de quince días cuando el elevado número de trabajadores a documentar lo haga imprescindible. Dicha circunstancia será, en su caso, comunicada por la Dirección General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares a la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno.

Los visados expedidos al amparo de esta norma harán referencia a la orden de gestión colectiva de contrataciones en origen para 2024, mediante un código que establecerá la Dirección General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares y que figurará en la etiqueta de visado.

El trabajador extranjero deberá ser dado de alta en Seguridad Social en el plazo de un mes desde su entrada en España. De acuerdo con lo establecido en el artículo 25 bis.d) de la Ley Orgánica 4/2000, el comienzo de la vigencia de la autorización se producirá en la fecha en que se produzca el alta en Seguridad Social.

En el caso de que el acceso a España se produzca desde un Estado miembro del espacio Schengen, el trabajador deberá personarse, para declarar su entrada, en un plazo de tres días hábiles desde dicha entrada, en cualquier comisaría del Cuerpo Nacional de Policía u oficina de extranjería, todo ello según lo previsto en el Título I del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000.

Los titulares de una autorización de residencia temporal y trabajo deberán solicitar personalmente la Tarjeta de Identidad de Extranjero en el plazo de un mes desde la entrada o declaración de entrada en España.

36.14.2. Autorizaciones de residencia y trabajo de migración circular

Podrán tramitarse y concederse autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena de cuatro años de duración para actividades de naturaleza estacional, de temporada o de duración cierta repetitivas en el tiempo, bajo el marco de un contrato fijo-discontinuo, con una duración máxima de nueve meses dentro de

un período de doce meses consecutivos, o de obra o servicio, a través del procedimiento de Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen.

En caso de que en el plazo de un mes desde su entrada en España no exista constancia de que el trabajador ha sido dado de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, el órgano competente podrá resolver la extinción de la autorización.

Asimismo, el trabajador está obligado a retornar al país de origen una vez concluida la relación laboral.

36.15. Modificación de las situaciones de los extranjeros en España

Los extranjeros que se hallen en España podrán modificar las autorizaciones de las que son titulares, sin necesidad de solicitar visado, siempre que se cumplan los requisitos establecidos según la situación en la que se encuentren (estancia o residencia) y el tipo de autorización que se pretenda conseguir (de residencia no lucrativa, residencia y trabajo por cuenta ajena, de residencia y trabajo por cuenta propia o de residencia con exceptuación de la autorización de trabajo.

Cualquier extranjero que se encuentre regularmente en el territorio español, puede, además, solicitar alguna de las autorizaciones previstas en la sección de movilidad internacional de la Ley 14/2013 debiendo cumplir, exclusivamente, los requisitos previstos en dicha ley que se desarrollan en el capítulo 38 de esta guía. En concreto, no se exige, por ejemplo, períodos previos de residencia en el país para solicitar tales autorizaciones.

36.15.1. De la situación de estancia por estudios, investigación, formación o prácticas a la situación de residencia y trabajo o de residencia con exceptuación de la autorización de trabajo

Los extranjeros que se encuentren en España en situación de estancia de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.1, letras a), b) y d),podrán acceder a la situación de residencia y trabajo sin necesidad de solicitar visado cuando el empleador, como sujeto legitimado, presente la solicitud de autorización y se cumplan los requisitos laborales exigidos en el artículo 64 del Reglamento, excepto el apartado 3.a), y haya superado los estudios, la formación o las prácticas, con aprovechamiento.

El extranjero que se acoja a esta posibilidad podrá igualmente solicitar una autorización de residencia a favor de los familiares referidos en el artículo 41 del Reglamento en situación de estancia que se encuentren conviviendo con él en el momento de la solicitud, siempre y cuando acredite suficiencia económica y disponibilidad de vivienda adecuada. La autorización en su caso concedida, será de residencia por reagrupación familiar.

Estas previsiones serán igualmente de aplicación para el acceso a una autorización de residencia y trabajo por cuenta propia, de residencia con excepción de la autorización de trabajo, o de residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados. A estos efectos, el titular de la autorización de estancia deberá cumplir los requisitos laborales para la obtención del correspondiente tipo de autorización o los relativos al supuesto de excepción de trabajo que se alegue, resultando aplicable el procedimiento establecido en función de la autorización de que se trate.

La autorización concedida tendrá la consideración de autorización inicial.

La eficacia de la autorización de residencia y trabajo estará condicionada al posterior alta del trabajador en el régimen correspondiente de la Seguridad Social en el plazo de un mes desde la notificación de su concesión. La eficacia de la autorización de residencia concedida a favor de los familiares estará condicionada a la de la autorización principal y su vigencia estará vinculada a la de esta.

En el plazo de un mes desde la entrada en vigor de la autorización su titular deberá solicitar la Tarjeta de Identidad de Extranjero, personalmente, ante la Oficina de Extranjería o la Comisaría de Policía correspondientes.

En los supuestos de los extranjeros que hayan obtenido la resolución favorable para el reconocimiento del título de especialista en Ciencias de la Salud, regulado en el Real Decreto 459/2010, de 16 de abril, por el que se regulan las condiciones para el reconocimiento de efectos profesionales a títulos extranjeros de especialista en Ciencias de la Salud, obtenidos en Estados no miembros de la Unión Europea, la autorización de estancia adquirirá el carácter de autorización provisional de residencia y trabajo por cuenta ajena, una vez admitida a trámite la solicitud de modificación, y hasta que se resuelva el procedimiento. La denegación de la modificación supondrá la automática pérdida de vigencia de la autorización provisional, sin necesidad de pronunciamiento administrativo expreso.

La autorización de residencia y trabajo, así como, en su caso, la autorización de residencia para los familiares deberá solicitarse durante los sesenta días previos o los noventa posteriores a la vigencia de la autorización de estancia principal. La solicitud realizada en plazo prorrogará, en caso de caducidad, la vigencia de la autorización de estancia hasta que recaiga resolución sobre ella.

36.15.2. De la situación de residencia a la situación de residencia y trabajo o de residencia con exceptuación de la autorización de trabajo

Los extranjeros que se encuentren en España durante al menos un año en situación de residencia podrán acceder a la situación de residencia y trabajo por cuenta ajena cuando el empleador, como sujeto legitimado, presente la solicitud de autorización y se cumplan los requisitos laborales exigidos, excepto el correspondiente a la situación nacional de empleo (apartado 3.a del artículo 64 del Reglamento).

Excepcionalmente podrá acceder a la situación de residencia y trabajo, sin necesidad de que haya transcurrido el plazo de un año, el extranjero que acredite una necesidad de trabajar por circunstancias sobrevenidas para garantizar su subsistencia.

La eficacia de la autorización de trabajo estará condicionada al posterior alta del trabajador en el régimen correspondiente de la Seguridad Social en el plazo de un mes desde la notificación de su concesión. Cumplida la condición, la vigencia de la autorización se retrotraerá al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.

Los titulares de un certificado de registro como ciudadano de la Unión Europea o de una Tarjeta de residencia de familiar de un ciudadano de la Unión, cuando hayan cesado en tal condición, podrán obtener, si cumplen los requisitos establecidos al efecto, a excepción del visado, una autorización de residencia no lucrativa o de residencia y trabajo por cuenta ajena, del tiempo que corresponda, en función de la duración de la documentación de la que fuera titular.

Estas previsiones serán igualmente de aplicación para el acceso a una autorización de residencia y trabajo por cuenta propia, de residencia con excepción de la autorización de trabajo, de residencia y trabajo para investigación, o de residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados. A estos efectos, el titular de la autorización de residencia o la persona documentada en régimen de libre circulación UE, deberá cumplir los requisitos laborales para la obtención del correspondiente tipo de autorización o los relativos al supuesto de excepción de trabajo que se alegue, resultando aplicable el procedimiento establecido en función de la autorización de que se trate.

36.15.3.
Compatibilidad de la situación de residencia y trabajo por cuenta ajena y la de residencia y trabajo por cuenta propia, o de autorizaciones de trabajo por cuenta propia de ámbito geográfico distinto

Los extranjeros que deseen realizar simultáneamente actividades lucrativas por cuenta propia y ajena habrán de obtener las correspondientes autorizaciones de trabajo, de conformidad con los requisitos generales establecidos para la obtención de cada una de ellas.

Asimismo, los titulares de una autorización de trabajo por cuenta propia limitada geográficamente que deseen desarrollar su actividad de forma simultánea en varias Comunidades Autónomas habrán de obtener las correspondientes autorizaciones de trabajo por cuenta propia, de conformidad con los requisitos relativos a la actividad generalmente exigidos para la obtención de las mismas.

36.15.4.
De la situación de residencia por circunstancias excepcionales a la situación de residencia, residencia y trabajo o residencia con exceptuación de la autorización de trabajo

Los extranjeros que se encuentren en España durante al menos un año en situación de residencia por circunstancias excepcionales, podrán acceder a la situación de residencia o de residencia y trabajo en los siguientes términos:

— Si estuvieran habilitados para trabajar, presentarán por sí mismos la solicitud de autorización de residencia y trabajo, que será concedida si cumplen los requisitos previstos para la renovación de la autorización de trabajo de la que fuera titular.

— Si no estuvieran autorizados para trabajar, el empleador será el sujeto legitimado para presentar la solicitud y se exigirán los requisitos laborales previstos para la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial excepto la situación nacional de empleo.

La eficacia de la autorización de residencia y trabajo concedida estará condicionada al posterior alta del trabajador en el régimen correspondiente de la Seguridad Social en el plazo de un mes desde la notificación y su vigencia será de dos años retrotrayéndose al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.

Estas previsiones serán igualmente de aplicación para el acceso a una autorización de residencia y trabajo por cuenta propia, de residencia con excepción de la autorización de trabajo, de residencia y trabajo para investigación, o de residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados. A estos efectos, el titular de la autorización de residencia deberá cumplir los requisitos laborales para la obtención del correspondiente tipo de autorización o los relativos al supuesto de excepción de trabajo que se alegue, resultando aplicable el procedimiento establecido en función de la autorización de que se trate.

36.15.5.
Modificaciones de la autorización de residencia y trabajo

Durante la vigencia de la autorización inicial de residencia y trabajo, el órgano competente por razón del lugar donde se vaya a iniciar la relación laboral o la actividad por cuenta propia que motiva la solicitud, podrá a petición de su titular, modificar su alcance en cuanto a la ocupación, sector de actividad y/o ámbito territorial de limitación.

Si la modificación se refiriera a la ocupación de una autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo.

Las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena podrán modificarse, respectivamente, en autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia, siempre que se le haya renovado ya su autorización inicial o que presente la solicitud en el momento en el que corresponda su renovación y reúna las condiciones siguientes:

— En el caso de modificaciones de cuenta ajena a cuenta propia, se autorizarán si se reúnen los requisitos establecidos en el artículo 105 del Reglamento y se tiene constancia de la realización habitual de actividad laboral durante el período de vigencia de la autorización por un período igual al que correspondería si pretendiera su renovación.

— En el caso de las modificaciones de cuenta propia a cuenta ajena, se autorizarán si se ha suscrito un contrato de trabajo que justifique la nueva actividad laboral del trabajador, siempre que se tenga constancia del cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social de su anterior actividad profesional.

Excepcionalmente, podrá acceder a la modificación de la autorización inicial de residencia temporal y trabajo, sin necesidad de que haya llegado el momento de renovación de la misma, el extranjero que acredite una necesidad por circunstancias sobrevenidas para garantizar su subsistencia, como el hecho de que, por causas ajenas a su voluntad, hubiera cesado la actividad por cuenta propia o se hubiera interrumpido la relación laboral por cuenta ajena.

La nueva autorización no ampliará la vigencia de la autorización modificada.

Cuando se trate de modificaciones solicitadas en el momento de la renovación de la autorización del que es titular, su vigencia será la que correspondería a su renovación.

36.16. Residencia de larga duración

36.16.1. Residencia de larga duración en España

Se halla en situación de residencia de larga duración el extranjero que haya sido autorizado a residir y trabajar en España indefinidamente en las mismas condiciones que los españoles.

Tendrán derecho a obtener esta autorización los extranjeros que hayan residido legalmente y de forma continuada en el territorio español durante cinco años. Igualmente, los que acrediten haber residido durante ese periodo de forma continuada en la Unión Europea, en calidad de titulares de una Tarjeta azul-UE, siempre que en los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud dicha residencia se haya producido en territorio español.

También se concederá a los extranjeros que acrediten que se encuentran en cualquiera de los siguientes supuestos:

— Residentes que sean beneficiarios de una pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, incluida dentro de la acción protectora del sistema español de la Seguridad Social.

— Residentes que sean beneficiarios de una pensión de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez, en su modalidad contributiva, incluida dentro de la acción protectora del sistema español de la Seguridad Social o de prestaciones análogas a las anteriores obtenidas en España y consistentes en una renta vitalicia, no capitalizable, suficiente para su sostenimiento.

— Residentes que hayan nacido en España y, al llegar a la mayoría de edad, hayan residido en España al menos, los tres años consecutivos inmediatamente anteriores a la solicitud.

— Extranjeros que hayan sido españoles de origen y hayan perdido la nacionalidad española.

— Residentes que al llegar a la mayoría de edad hayan estado bajo la tutela de una entidad pública española durante los cinco años inmediatamente anteriores de forma consecutiva.
— Apátridas, refugiados o beneficiarios de protección subsidiaria que se encuentren en territorio español y a quienes se les haya reconocido el respectivo estatuto en España.
— Extranjeros que hayan contribuido de forma notoria al progreso económico, científico o cultural de España, o a la proyección de España en el exterior. En estos casos, corresponderá al titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, la concesión de la autorización de residencia de larga duración, previo informe del titular del Ministerio del Interior.

Los extranjeros que sean titulares de una autorización de residencia de larga duración deberán solicitar la renovación de la Tarjeta de Identidad de Extranjero cada cinco años.

36.16.2. Residencia de larga duración-UE

Se halla en situación de residencia de larga duración-UE el extranjero que haya sido autorizado a residir y trabajar en España indefinidamente en las mismas condiciones que los españoles y que se beneficia de lo establecido en la Directiva 2003/109/CE del Consejo, relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración.

Tendrán derecho a obtener una autorización de residencia de larga duración-UE los extranjeros que reúnan los siguientes requisitos:

— Haber residido legalmente y de forma continuada en el territorio español durante cinco años.
  La continuidad no quedará afectada por ausencia del territorio español de hasta seis meses continuados, siempre que la suma de estas no supere el total de diez meses dentro del período de permanencia de cinco años exigible, salvo que las correspondientes salidas se hubieran efectuado de manera irregular.
  En caso de ausencias por motivos laborales, la continuación de la residencia no quedará afectada por ausencias del territorio español de hasta seis meses continuados, siempre que la suma de estas no supere el total de un año dentro de los cinco años requeridos.
  Se computarán los periodos de permanencia en situación de estancia por estudios, movilidad de alumnos o prácticas no laborales, en el 50% de la duración total de los mismos, siempre que en el momento de la solicitud se encuentre en situación de residencia en España. Igualmente la residencia de forma continuada en la Unión Europea, en calidad de titulares de una Tarjeta azul-UE, siempre que los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud se haya producido en territorio español.
  A aquellos extranjeros a los que se les hubiera reconocido la condición de beneficiario de protección internacional en España, se les computará asimismo el 50% del período transcurrido desde la fecha de presentación de la solicitud de protección internacional en España, sobre cuya base se hubiere concedido la misma, hasta la fecha en la que se hubiere concedido la autorización de residencia y trabajo recogida en la normativa reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria. Si dicho período excediere de dieciocho meses, se computará la totalidad del mismo.
— Contar con recursos fijos y regulares suficientes para su manutención y, en su caso, la de su familia. Los términos y las cuantías para valorar el cumplimiento de este requisito serán los previstos en materia de reagrupación familiar. Los recursos podrán provenir de medios propios o de la realización de actividades laborales o profesionales.
— Contar con un seguro de enfermedad concertado con una Entidad aseguradora autorizada para operar en España.

Los extranjeros que sean titulares de una autorización de residencia de larga duración-UE deberán solicitar la renovación de la Tarjeta de Identidad de Extranjero cada cinco años.

36.16.3. Movilidad del residente de larga duración-UE en otro Estado miembro de la Unión Europea

Todo extranjero titular de una autorización de residencia de larga duración-UE concedida por otro Estado miembro de la Unión Europea podrá solicitar residir en España, en cualquier momento anterior a la entrada en territorio español o a más tardar en el plazo de tres meses desde la entrada, sin que se requiera la obtención de visado.

La solicitud podrá ser presentada en la propia Oficina de Extranjería de la provincia en que desee residir o trabajar, o ante la oficina consular española correspondiente al lugar previo de residencia en la Unión Europea y se acompañará:

- La documentación de su condición de residente de larga duración-UE en otro Estado miembro de la Unión Europea.
- Copia del pasaporte completo, o documento de viaje, en vigor.
- Impreso acreditativo del abono de la tasa por tramitación del procedimiento.
- La documentación acreditativa de cumplir alguno de los siguientes requisitos, en función de la motivación de la solicitud:
  - Si desea residir en España sin desarrollar actividades lucrativas, documentación sobre medios económicos y alojamiento, exigibles para residir en España sin realizar actividades lucrativas.
  - Si además de residir quiere desarrollar actividades lucrativas, la documentación que resulte exigible en función de si se desea desarrollar una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia o. en su caso, documentación acreditativa de que concurre el supuesto de excepción de la autorización de trabajo que alegue el interesado. No resultará aplicable la situación nacional de empleo.

La Delegación o Subdelegación del Gobierno resolverá sobre la solicitud y notificará la resolución en el plazo máximo de cuarenta y cinco días. Concedida, en su caso, la autorización, el extranjero deberá entrar en España en el plazo máximo de tres meses desde la notificación de la resolución, de no encontrarse en territorio español. Si está en España, el extranjero deberá solicitar personalmente la Tarjeta de Identidad de Extranjero, en el plazo de un mes desde que la autorización cobre vigencia (desde la entrada, desde la notificación de la resolución o desde el alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, según los casos). La Tarjeta de Identidad de Extranjero deberá ser renovada cada cinco años.

También los miembros de la familia de un extranjero titular de una autorización de residencia de larga duración-UE concedida por otro Estado miembro de la Unión Europea podrán solicitar residir en España, no requiriéndose la obtención de visado, en caso de que formaran parte de la unidad familiar constituida en el anterior Estado miembro de residencia.

La solicitud podrá ser presentada en cualquier momento anterior a la entrada en España y, a más tardar, en el plazo de tres meses desde que se efectúe la entrada simultáneamente o con posterioridad a la solicitud de autorización de residencia de larga duración presentada por el titular de la autorización de residencia de larga duración–UE en otro Estado miembro, debiendo acompañar a la solicitud:

- Documentación acreditativa de su residencia en el anterior Estado miembro en calidad de miembro de la familia de titular de una autorización de residencia de larga duración-UE en este.
- Copia del pasaporte completo, o documento de viaje, en vigor, del familiar.
- Impreso acreditativo del abono de la tasa por tramitación del procedimiento.
- Documentación que acredite contar con medios económicos y vivienda en los términos previstos para la reagrupación familiar.

La Delegación o Subdelegación del Gobierno resolverá sobre la solicitud y notificará la resolución en el plazo máximo de cuarenta y cinco días. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá concederse la autorización de residencia a favor de un familiar sin

que al mismo tiempo o anteriormente se haya concedido la solicitada por el titular de la autorización de residencia de larga duración-UE del que deriva el derecho.

La autorización concedida a favor del familiar tendrá la consideración de autorización de residencia por reagrupación familiar.

Concedida, en su caso, la autorización, el extranjero deberá entrar en España en el plazo máximo de tres meses desde la notificación de la resolución, de no encontrarse ya en España. Si se encuentra en España, deberá solicitar personalmente la Tarjeta de Identidad de Extranjero, salvo en el caso de concesión de autorizaciones de vigencia inferior o igual a seis meses.

La concesión de una autorización de residencia de larga duración-UE en España supondrá la pérdida del derecho a conservar el estatuto de residente de larga duración-UE en el anterior Estado miembro de residencia.

36.17.
Plan de agilización de renovaciones de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena, por cuenta propia, exceptuados de autorización de trabajo y residencia de larga duración

El objeto del Plan, cuya puesta en marcha por la Secretaría de Estado de Migraciones tuvo lugar en el año 2006, es el de automatizar la renovación de las autorizaciones indicadas, así como la obtención de autorizaciones de residencia de larga duración o la renovación de tarjetas de identidad de extranjero, que acreditan la condición de residente de larga duración.

El Plan se fundamenta en la comunicación por parte de la Administración al titular de las citadas autorizaciones de la posibilidad de solicitar la renovación de las mismas, con anterioridad al inicio del plazo de los sesenta días previos a su vencimiento, informándole sobre los distintos extremos relativos a la renovación de su autorización:

— Plazo para proceder a la renovación de su autorización.
— Documentación a aportar con la solicitud de renovación de su autorización.
— Posibilidad de proceder a la renovación de su autorización sin necesidad de acudir personalmente a la Oficina de Extranjería que les corresponda para presentar su solicitud.
— Tasa a abonar y formulario que corresponde.

Cada comunicación irá acompañada de un impreso de solicitud personalizado y precumplimentado, pudiendo ser no obstante corregidos los posibles errores de esa cumplimentación por parte de cada solicitante.

La información utilizada para seleccionar a las personas a las que se les hayan enviado las comunicaciones se distribuirá a todas las Oficinas encargadas de tramitar cada solicitud de renovación con vistas a poder agilizar lo más posible la tramitación de las solicitudes.

36.18.
Libre circulación y residencia en España de los ciudadanos de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo y de la Confederación Suiza, y de los miembros de sus familias

36.18.1.
Régimen de libre circulación UE (ciudadanos UE + familiares nacionales de terceros países)

■ (Rglto. (UE) 492/2011) • (O. PRE/1490/2012) • (Dtva. 2004/38/CE) • (R. D. 240/2007) • (Dtva. 2014/54/UE) • (R. D. 1161/2009) • (R. D. 1710/2011) • (R. D.-Ley 16/2012) • (R. D. 1192/2012) • (R. D. 987/2015)

El Reglamento 492/2011 establece, en su Considerando 2, que «La libre circulación de trabajadores dentro de la Unión debe quedar asegurada. La realización de este objetivo supone la abolición, entre los trabajadores de los Estados miembros de toda discriminación por razón de nacionalidad con respecto al empleo, retribución y demás condiciones de trabajo, así como al derecho de estos trabajadores a desplazarse libremente dentro de la Unión para ejercer una actividad asalariada, sin perjuicio de las limitaciones justificadas por razones de orden público, seguridad y salud públicas».

En su artículo 1 se señala (Sección «Del acceso al empleo»): «1. Todo nacional de un Estado miembro, sea cual fuere su lugar de residencia, tendrá derecho a acceder a una actividad por cuenta ajena y a ejercerla en el territorio de otro Estado miembro, de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que regulan el empleo de los trabajadores nacionales de dicho Estado. 2. En particular se beneficiará en el territorio de otro Estado miembro de las mismas prioridades de los nacionales de dicho Estado en el acceso a los empleos disponibles».

Por su parte, la Directiva 2014/54 identifica un conjunto de medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores.

En España, el Organismo Nacional para la libre circulación de trabajadores es responsable, de conformidad con el artículo 4 de la Directiva 2014/54/UE, del fomento, el análisis, la supervisión y el apoyo en el ámbito de la igualdad de trato de los trabajadores de la Unión y los miembros de sus familias, sin discriminación por razón de la nacionalidad ni restricciones y obstáculos injustificados de su derecho a la libre circulación. Este organismo se encuentra dentro de la Secretaría General de Inmigración y Emigración. Para cualquier duda puede dirigir su consulta al correo: lctue@inclusion.gob.es.

El derecho de los ciudadanos UE implica, la posibilidad de ejercer una actividad laboral aunque no se resida en el Estado miembro en el que se desarrolle la misma. Va, por tanto, más allá que el derecho a circular, residir y trabajar en el Estado de acogida.

El régimen de libre circulación UE (ciudadanos UE + familiares nacionales de terceros países) ampara a los nacionales de los otros Estados miembros de la Unión Europea y de los restantes Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, así como a los nacionales de la Confederación Suiza.

- **Países de la Unión Europea (UE) y del Espacio Económico Europeo (EEE)**

— Alemania
— Austria
— Bélgica
— Bulgaria
— Chipre
— Croacia
— Dinamarca
— Eslovaquia
— Eslovenia
— España
— Estonia
— Finlandia
— Francia
— Grecia
— Hungría
— Irlanda
— Islandia (EEE)
— Italia
— Letonia
— Liechtenstein (EEE)
— Lituania
— Luxemburgo
— Malta
— Noruega (EEE)
— Países Bajos
— Polonia
— Portugal
— República Checa
— Rumania
— Suecia

Se aplica también, cualquiera que sea su nacionalidad, a los familiares de un ciudadano de la Unión Europea o de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que a continuación se relacionan, cuando le acompañen o se reúnan con él:

— A su cónyuge, siempre que no haya recaído el acuerdo o la declaración de nulidad del vínculo matrimonial o divorcio.
— A la pareja con la que mantenga una unión análoga a la conyugal inscrita en un registro público establecido a esos efectos en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado parte en el Espacio Económico Europeo, y siempre que no se haya cancelado dicha inscripción.
— A sus descendientes directos, y a los de su cónyuge o pareja registrada siempre que no haya recaído el acuerdo o la declaración de nulidad del vínculo matrimonial o divorcio, o se haya cancelado la inscripción registral de pareja, menores de veintiún años, mayores de dicha edad que vivan a su cargo, o incapaces.
— A sus ascendientes directos, y a los de su cónyuge o pareja registrada que vivan a su cargo, siempre que no haya recaído el acuerdo o la declaración de nulidad del vínculo matrimonial o divorcio, o se haya cancelado la inscripción registral de pareja.
— Los miembros de su familia, cualquiera que sea su nacionalidad, no incluidos en los apartados anteriores, que acompañen o se reúnan con el titular del derecho y acrediten de forma fehaciente en el momento de la solicitud que se encuentran en alguna de las siguientes circunstancias:
  • Que en el país de procedencia, estén a su cargo o vivan con él.
  • Que por motivos graves de salud o de discapacidad, es estrictamente necesario que el ciudadano de la Unión se haga cargo de su cuidado personal.
— La pareja de hecho con la que mantenga una relación estable debidamente probada. Se considerará que se trata de una pareja estable aquella que acredite la existencia de un vínculo duradero. En todo caso, se entenderá la existencia de este vínculo si se acredita un tiempo de convivencia marital, de, al menos, un año continuado, salvo que tuvieran descendencia en común, en cuyo caso bastará la acreditación de convivencia estable debidamente probada.

36.18.2. Derechos

Las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación del régimen de libre circulación UE (ciudadanos UE + familiares nacionalidad UE-EEE y familiares nacionales de terceros países) tienen derecho a:

— Entrar, salir, circular, permanecer y residir legalmente en territorio español, previo el cumplimiento de las formalidades y requisitos previstos.
— Mantener su derecho de residencia, previa acreditación de que continúan cumpliendo los requisitos que justificaron su acceso a la residencia legal por tiempo superior a tres meses.
— Acceder a cualquier actividad, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, para prestar o recibir servicios o para residir con carácter permanente después de haber desarrollado una actividad laboral en las mismas condiciones que los nacionales españoles, así como acceder a las ofertas de empleo público que se convoquen por las Administraciones públicas y ser contratados como personal laboral al servicio de estas.
— La equiparación con los trabajadores del país en: salarios, promoción, formación profesional, Seguridad Social, condiciones de trabajo, afiliación sindical, etc.
— La totalización de períodos de seguros cumplidos en los países miembros, a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social.

36.18.3.
Supuestos de residencia legal para el titular del derecho y familiares incluidos, y documentación exigible

En los supuestos en los que la permanencia en España, cualquiera que sea su finalidad, tenga una duración inferior a tres meses, será suficiente la posesión de pasaporte o documento de identidad en vigor con el que haya efectuado la entrada en territorio español.

— **Residencia superior a tres meses e inferior a cinco años de ciudadanos de un Estado miembro de la Unión Europea, de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o de la Confederación Suiza.**

Los nacionales de estos Estados tienen derecho a residir legalmente en territorio español por un período superior a tres meses si cumplen alguna de las condiciones siguientes:

- Es un trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia en España.
- Dispone, para sí y los miembros de su familia, de recursos suficientes para no convertirse en una carga para la asistencia social en España durante su período de residencia, así como de un seguro de enfermedad que cubra todos los riesgos en España.
- Está matriculado en un centro público o privado, reconocido o financiado por la administración educativa competente con arreglo a la legislación aplicable, con la finalidad principal de cursar estudios, inclusive de formación profesional; y cuenta con un seguro de enfermedad que cubre todos los riesgos en España y garantiza a la autoridad nacional competente, mediante una declaración o por cualquier otro medio equivalente de su elección, que posee recursos suficientes para sí y los miembros de su familia para no convertirse en una carga para la asistencia social del Estado español durante su período de residencia.
- Es un miembro de la familia que acompaña a un ciudadano de la Unión Europea o de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, o va a reunirse con él, y que cumple las condiciones contempladas en los apartados anteriores.

Los interesados estarán obligados a solicitar personalmente ante la Oficina de Extranjería de la provincia donde pretendan permanecer o fijar su residencia o, en su defecto, ante la Comisaría de Policía correspondiente, su inscripción en el Registro Central de Extranjeros.

Dicha solicitud deberá presentarse en el plazo de tres meses contados desde la fecha de entrada en España, siéndole expedido de forma inmediata un certificado de registro en el que constará el nombre, nacionalidad y domicilio de la persona registrada, su número de identidad de extranjero, y la fecha de registro. Junto con la solicitud de inscripción, deberá presentarse el pasaporte o documento nacional de identidad válido y en vigor del solicitante, además de la siguiente documentación:

- Los trabajadores por cuenta ajena deberán aportar una declaración de contratación del empleador o un certificado de empleo.
- Los trabajadores por cuenta propia aportarán una prueba de que trabajan por cuenta propia.
- Las personas que no ejerzan una actividad laboral en España deberán aportar documentación acreditativa del cumplimiento de las siguientes condiciones:
  - — Seguro de enfermedad, público o privado, contratado en España o en otro país, siempre que proporcione una cobertura en España durante su período de residencia equivalente a la proporcionada por el Sistema Nacional de Salud.
  - — Disposición de recursos suficientes, para sí y para los miembros de su familia.
- Los estudiantes, incluidos los que cursen enseñanzas de formación profesional, deberán presentar la siguiente documentación:
  - — Matrícula del centro, público o privado, reconocido o financiado por la administración educativa competente.

— Seguro de enfermedad, público o privado, contratado en España o en otro país, siempre que proporcione una cobertura completa en España.
— Declaración responsable de que posee recursos suficientes para sí y los miembros de su familia.

— **Residencia superior a tres meses con tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión.**

— Los miembros de la familia expresados anteriormente que no ostenten la nacionalidad de uno de dichos Estados, cuando acompañen al ciudadano que ostenta el derecho o se reúnan con él, podrán residir legalmente en España por un período superior a tres meses, siempre que cumplan las condiciones requeridas a los ciudadanos UE, estando sujetos a la obligación de solicitar y obtener una tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión. La solicitud deberá presentarse en el plazo de tres meses desde la fecha de entrada en España, ante la Oficina de Extranjería de la provincia donde el interesado pretenda permanecer o fijar su residencia o, en su defecto, ante la Comisaría de Policía correspondiente. Junto con el impreso de solicitud en modelo oficial deberá presentarse la documentación siguiente:
  - Pasaporte válido y en vigor del solicitante. En el supuesto de que el documento esté caducado, deberá aportarse copia de este y de la solicitud de renovación.
  - Documentación acreditativa, en su caso debidamente traducida y apostillada o legalizada, de la existencia del vínculo familiar, matrimonio o unión registrada que otorga derecho a la tarjeta.
  - Certificado de registro del familiar ciudadano de un Estado miembro de la Unión Europea o de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo al que acompañan o con el que van a reunirse.
  - Documentación acreditativa, en los supuestos exigibles, de que el solicitante vive a cargo del ciudadano del Estado que ostenta el derecho.
  - Tres fotografías recientes en color, en fondo blanco, tamaño carnet.

  La resolución favorable tendrá efectos retroactivos, entendiéndose vigente la situación de residencia desde la fecha acreditada de entrada en España siendo familiar de ciudadano de la Unión y la tarjeta tendrá validez de cinco años o por el período previsto de residencia del ciudadano al que acompaña si fuera inferior.

  Para los miembros de la familia y pareja de hecho que se contemplan en el nuevo artículo 2.bis del Real Decreto que acompañen o se reúnan con él además de cumplir con alguna de las circunstancias descritas anteriormente en el momento de la solicitud, si además están sometidos a la exigencia de visado de entrada deberá acompañarse de los siguientes documentos:
  - Pasaporte válido y en vigor del solicitante.
  - En los supuestos de ser miembros de su familia que acompañen o se reúnan con él y acrediten de forma fehaciente en el momento de la solicitud que en el país de procedencia, estén a su cargo o vivan con él o que por motivos graves de salud o de discapacidad, sea estrictamente necesario que el ciudadano de la Unión se haga cargo del cuidado personal del miembro de la familia, tendrán que acompañar documentos acreditativos de la dependencia, del grado de parentesco y, en su caso, de la existencia de motivos graves de salud o discapacidad o de la convivencia.
  - En el supuesto de pareja, la prueba de la existencia de una relación estable con el ciudadano de un Estado miembro de la Unión Europea o de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo y el tiempo de convivencia.

  La solicitud de la tarjeta de familiar de ciudadano de la Unión deberá acompañarse de los siguientes documentos:
  - Pasaporte válido y en vigor del solicitante. En el supuesto de que el documento esté caducado, deberá aportarse copia de este y de la solicitud de renovación.

- Certificado de registro del familiar ciudadano de un Estado miembro de la Unión Europea o de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo al que acompañan o con el que van a reunirse.
- En los supuestos de que los miembros de la familia que le acompañen o se reúnan con él, que en el país de procedencia estén a su cargo o vivan con él, documentos acreditativos de la dependencia, del grado de parentesco y, en su caso, de la existencia de motivos graves de salud o discapacidad o de la convivencia. Las autoridades valorarán individualmente las circunstancias personales del solicitante y resolverán motivadamente debiendo tener en cuenta los siguientes criterios: en los familiares, se valorará el grado de dependencia financiera o física, el grado de parentesco con el ciudadano de un Estado miembro de la Unión Europea o de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, y, en su caso, la gravedad de la enfermedad o discapacidad que hace necesario su cuidado personal o el tiempo de convivencia previo. En todo caso, se entenderá acreditada la convivencia cuando se demuestre fehacientemente una convivencia continuada de 24 meses en el país de procedencia.
- En el supuesto de pareja, la prueba de la existencia de una relación estable con el ciudadano de un Estado miembro de la Unión Europea o de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo y el tiempo de convivencia. En el caso de pareja de hecho, se considerará que se trata de una pareja estable aquella que acredite la existencia de un vínculo duradero. En todo caso, se entenderá la existencia de este vínculo si se acredita un tiempo de convivencia marital de, al menos, un año continuado, salvo que tuvieran descendencia en común, en cuyo caso bastará la acreditación de convivencia estable debidamente probada.

— **Residencia permanente de los nacionales de un Estado miembro de la Unión Europea, de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o de la Confederación Suiza.**

Tienen derecho a residir con carácter permanente los ciudadanos de un Estado miembro de la Unión Europea, de un Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o de Suiza cuando se produzca alguna de las siguientes situaciones:

- Residencia continuada en España durante 5 años.
- Trabajador en edad de jubilación y derecho a pensión con actividad en España durante 12 meses y residencia de 3 años.
- Trabajador en edad de jubilación y derecho a pensión con actividad en España durante 12 meses y cuyo cónyuge/pareja es español.
- Trabajador en edad de jubilación y derecho a pensión con actividad en España durante 12 meses y cuyo cónyuge/pareja perdió la nacionalidad española por su matrimonio/inscripción.
- Trabajador que accede a la jubilación anticipada con actividad en España durante 12 meses y residencia de 3 años.
- Trabajador que accede a la jubilación anticipada con actividad en España durante 12 meses y cuyo cónyuge/pareja es español.
- Trabajador que accede a la jubilación anticipada con actividad en España durante 12 meses y cuyo cónyuge/pareja perdió la nacionalidad española por su matrimonio/inscripción.
- Trabajador que accede a la incapacidad permanente habiendo residido en España durante más de 2 años continuados.
- Trabajador que accede a la incapacidad permanente consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Trabajador que accede a la incapacidad permanente y cuyo cónyuge/pareja es español
- Trabajador que accede a la incapacidad permanente y cuyo cónyuge/pareja perdió la nacionalidad española por su matrimonio/inscripción.
- Trabajador que después de 3 años consecutivos de actividad y residencia en España desempeña su actividad en otro EM manteniendo la residencia en España.

A petición del interesado, la Oficina de Extranjería de la provincia donde tenga su residencia o, en su defecto, la Comisaría de Policía correspondiente, expedirá, con la mayor brevedad posible y tras verificar su condición, un certificado del derecho a residir con carácter permanente.

Se perderá el derecho de residencia permanente por ausencia del territorio español durante más de dos años consecutivos.

— **Residencia permanente de los miembros de la familia que no tengan la nacionalidad de un Estado miembro de la Unión Europea o de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.**

— Los miembros de la familia del trabajador por cuenta propia o ajena que residan con él en España tendrán, con independencia de su nacionalidad, derecho de residencia permanente en alguno de los siguientes supuestos:
  - Residencia continuada en España durante 5 años.
  - Familiar de trabajador ciudadano UE que ha adquirido la residencia permanente a tenor de lo dispuesto anteriormente.
  - Viudo/a de ciudadano UE cuando este ha residido en España durante 2 años de forma continuada.
  - Viudo/a de ciudadano UE que ha fallecido como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
  - Viudo/a originariamente español que pierde la nacionalidad española como consecuencia del matrimonio con el fallecido.

  La solicitud deberá presentarse en el modelo oficial durante el mes anterior a la caducidad de la tarjeta de residencia, o desde que se produjo el acontecimiento que da derecho, pudiendo también presentarse dentro de los tres meses posteriores a dicha fecha sin perjuicio de la sanción administrativa que corresponda. Deberá acompañarse la documentación siguiente:
  - Pasaporte válido y en vigor del solicitante.
  - Documentación acreditativa del supuesto que da derecho a la tarjeta.
  - Tres fotografías recientes en color, en fondo blanco, tamaño carnet.

Las autoridades competentes expedirán una tarjeta de residencia permanente, en el plazo de tres meses contados desde la fecha en que la correspondiente solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación, que será renovable automáticamente cada diez años.

Se perderá el derecho de residencia permanente por ausencia del territorio español durante más de dos años consecutivos.

36.19. Régimen aplicable a los Nacionales del Reino Unido, los miembros de sus familias y cualesquiera otras personas incluidas en el Acuerdo de Retirada

(Decisión UE 2020/135) • (Directiva 2004/38) • (R. D. L. 38/2020) • (Resol. 2-VII-2020) • (O. PCM/1161/2021)

El Acuerdo sobre la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (Acuerdo de Retirada) recoge las condiciones de residencia de los nacionales del Reino Unido y de los miembros de su familia en el Estado de Acogida y de los ciudadanos de la Unión en el Reino Unido, así como los aspectos relativos a su documentación.

Este proceso de documentación tiene como fin diferenciar entre quienes están incluidos en su ámbito de aplicación y quienes no lo están, principalmente, por llegar a España tras finalizar el periodo transitorio. Los que residan en España antes del 31 de diciembre de 2020 van a tener los derechos en materia de residencia, libre circulación y Seguridad Social que les reconoce el Acuerdo de Retirada, mientras que los que lleguen después de esta fecha tendrán unos derechos distintos, bien los que les reconozca la relación futura entre la Unión Europea

y el Reino Unido, bien, en defecto de ello, los que se les reconozca por la legislación española.

Se define el Estado de Acogida como aquel en el que el nacional del Reino Unido y los miembros de su familia hayan ejercido sus derechos de residencia de acuerdo con el derecho de la Unión antes de la finalización del período transitorio y en el que continúe residiendo tras dicha fecha. El Acuerdo de retirada no exige la presencia física en el Estado de acogida al finalizar el periodo transitorio (se aceptan ausencias temporales que no afecten el derecho de residencia, así como ausencias más prolongadas que no afecten al derecho de residencia permanente).

De acuerdo con esta definición, España es el Estado de acogida de los nacionales del Reino Unido y de los miembros de su familia que residan en su territorio.

36.19.1. Derechos

Los nacionales del Reino Unido, los miembros de sus familias y cualesquiera otras personas que residan en España con arreglo a las condiciones establecidas en el Acuerdo, no tendrán la obligación de solicitar una nueva condición de residente ni someterse a un nuevo proceso de documentación, pero tendrán el derecho a recibir un documento de residencia que expresamente recoja su condición de beneficiario del Acuerdo de Retirada (ar. 18.4 del Acuerdo de Retirada).

En función del supuesto en el que se encuentre el ciudadano interesado, la obtención de este documento de residencia requerirá un paso (ante las dependencias policiales que se habiliten que lo expedirán, previo pago de las tasas establecidas) o dos pasos (ante la oficina de extranjería que concederá, en su caso, el documento de residencia y, después, ante la dependencia policial que expedirá el documento, previo pago de las tasas establecidas).

36.19.2. Supuestos de residencia a los nacionales del Reino Unido que residan en España con arreglo a las condiciones establecidas en el Acuerdo y familiares incluidos, y documentación exigible

— **Si el nacional del Reino Unido es titular de un certificado de registro temporal y no ha alcanzado cinco años de residencia legal en España**

Los nacionales del Reino Unido que cumplan con esta condición podrán solicitar personalmente la expedición del documento de residencia ante las dependencias policiales correspondientes bajo previa cita. En el momento de la solicitud deberá aportar:

- Impreso de solicitud EX 23 (solicitud de Tarjeta)
- Pasaporte válido y en vigor del solicitante. Si el pasaporte está caducado deberá aportarse copia de este y de la solicitud de renovación.
- Impreso acreditativo del abono de la tasa correspondiente
- Una fotografía reciente en color, en fondo blanco, tamaño carnet.

En el momento de la entrega del documento de residencia, el ciudadano deberá acreditar ser destinatario de este a través de la presentación de su pasaporte válido y en vigor.

Este documento de residencia tendrá una validez de cinco años de residencia legal en España. Podrán acceder a la residencia permanente antes de que expire la validez del documento de residencia expedido solicitando la expedición de un nuevo documento de residencia a las dependencias policiales que se habiliten, que tras verificar la duración de la residencia lo expedirán. Este documento tendrá una validez de diez años. Transcurrida su vigencia deberá procederse a su renovación automática.

— **Si el nacional del Reino Unido es titular de un certificado de registro temporal y ha alcanzado los 5 años de residencia legal en España sin haber obtenido previamente un certificado de registro permanente.**
Los nacionales del Reino Unido que cumplan esta condición podrán solicitar personalmente ante las dependencias policiales, la expedición del documento de residencia que, tras verificar la duración de la residencia, lo expedirá.
En el momento de la solicitud el ciudadano deberá aportar la siguiente documentación:
  - Impreso de solicitud EX 23 (solicitud de Tarjeta).
  - Pasaporte válido y en vigor del solicitante. Si el pasaporte está caducado deberá aportarse copia de este y de la solicitud de renovación.
  - Impreso acreditativo del abono de la tasa correspondiente.
  - Una fotografía reciente en color, en fondo blanco, tamaño carnet.

En el momento de la entrega del documento de residencia, el ciudadano deberá acreditar ser destinatario de este a través de la presentación de su pasaporte válido y en vigor.
Este documento de residencia tendrá una validez de diez años de residencia legal en España, siendo residencia permanente. Transcurrida su vigencia deberá procederse a su renovación automática.

— **Si el nacional del Reino Unido es titular de un certificado de registro permanente.**
Los nacionales del Reino Unido que cumplan esta condición podrán solicitar personalmente ante las dependencias policiales la expedición del documento de residencia.
En el momento de la solicitud el ciudadano deberá aportar la siguiente documentación:
  - Impreso de solicitud EX 23 (solicitud de Tarjeta).
  - Pasaporte válido y en vigor del solicitante. Si el pasaporte está caducado deberá aportarse copia de este y de la solicitud de renovación
  - Impreso acreditativo del abono de la tasa correspondiente.
  - Una fotografía reciente en color, en fondo blanco, tamaño carnet.

En el momento de la entrega del documento de residencia, el ciudadano deberá acreditar ser destinatario de este a través de la presentación de su pasaporte válido y en vigor.
Este documento de residencia tendrá una validez de diez años, siendo residencia permanente. Transcurrida su vigencia deberá procederse a su renovación automática.

— **Si el nacional del Reino Unido no es titular de un certificado de registro.**
Los nacionales del Reino Unido que cumplan con esta condición podrán presentar la solicitud de este documento de residencia, personalmente o por su representante, en la oficina de extranjería de la provincia en la que resida o pretenda fijar su residencia, o mediante medios electrónicos. Una vez que este se haya concedido, deberá dirigirse a la dependencia policial que se habilite que expedirá el documento, previo pago de las tasas establecidas. En el momento de su solicitud se deberá aportar la siguiente documentación:
  - Impreso de solicitud -EX 20 Solicitud de documento de residencia artículo 18.4 para nacionales del Reino Unido.
  - Pasaporte válido y en vigor del solicitante. En el supuesto de que el pasaporte esté caducado deberá aportarse copia de estos y de la solicitud de renovación.
  - Documentación acreditativa de que el solicitante se encuentra incluido en el ámbito de aplicación personal del Acuerdo, en concreto, del inicio de su residencia en España, debiendo admitirse cualquier medio de prueba admitido en derecho.
  - Documentación prevista en el artículo 3 de la Orden PRE/1490/2012, de 9 de julio, por la que se dictan normas para la aplicación del artículo 7 del Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados

miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

En el caso de los miembros de la familia del nacional del Reino Unido que ostentan la nacionalidad británica deberá acreditar que dicho nacional del Reino Unido, con quien se reúnen o acompañan, cumple las condiciones en función del supuesto en el que se encuentre.

— Recibida la solicitud se entregará de forma inmediata un resguardo acreditativo de la presentación de la solicitud del documento de residencia, que será suficiente para acreditar su situación de estancia legal hasta la entrega de este. La tenencia del resguardo no podrá constituir condición previa para el ejercicio de otros derechos o la realización de trámites administrativos, siempre que el beneficiario de los derechos pueda acreditar su situación por cualquier otro medio de prueba.

  Si la solicitud reúne los requisitos, la resolución sobre el documento de residencia se dictará y notificará en el plazo máximo de tres meses. En el plazo de un mes a contar desde la notificación de la resolución sobre el documento de residencia, el ciudadano interesado, deberá solicitar, personalmente su expedición ante la dependencia policial. En el momento de su solicitud, deberá aportar la siguiente documentación:

  • Impreso de solicitud -EX 23 Solicitud de tarjeta (art.18.4 Acuerdo de Retirada).
  • Pasaporte válido y en vigor del solicitante. Si el pasaporte está caducado deberá aportarse copia de este y de la solicitud de renovación.
  • Impreso acreditativo del abono de la tasa correspondiente
  • Una fotografía reciente en color, en fondo blanco, tamaño carnet.

  En el momento de la entrega del documento de residencia, el ciudadano deberá acreditar ser destinatario de este a través de la presentación de su pasaporte válido y en vigor.

  Este documento de residencia tendrá una validez de cinco años, siendo residencia temporal y de diez años para aquellos supuestos cuyas residencias sean mayores a los cinco años y, por tanto, se consideren permanentes. Transcurrida su vigencia deberá procederse a su renovación automática.

  Aquellas personas que hayan alcanzado los cinco años de residencia legal en España, podrán acceder a la residencia permanente antes de que expire la validez del documento de residencia expedido, solicitando personalmente o por su representante, en la oficina de extranjería de la provincia en la que resida, o mediante medios electrónicos la expedición de un nuevo documento de residencia. La oficina de extranjería verificará la duración de la residencia. Una vez que se haya concedido, deberá dirigirse a la dependencia policial que se habilite, que expedirá el documento, previo pago de las tasas establecidas. Este nuevo documento de residencia tendrá una validez de diez años considerándose permanente. Transcurrida su vigencia deberá procederse a su renovación automática.

— **Expedición del documento de residencia previsto en el artículo 18.4 a los miembros de las familias y cualesquiera otras personas, nacionales de terceros países, que residan en España con arreglo a las condiciones establecidas en el acuerdo.**

  Los miembros de las familias y cualesquiera otras personas, nacionales de terceros países, que residan en España con arreglo a las condiciones establecidas en el Acuerdo podrán solicitar, un documento de residencia.

  Las solicitudes podrán presentarse a partir de 6 de julio de 2020. En el caso de las personas cuyo derecho de residencia en España comience después del final del período transitorio, el plazo para presentar la solicitud será de tres meses desde su llegada a España o desde que se produzca el nacimiento, sin perjuicio de que se pueda conceder un plazo adicional suficiente ante motivos fundados.

  El procedimiento para obtención de este documento se establece en función de si el miembro de la familia o cualquiera de las otras personas, nacionales de terceros países, incluidas en el ámbito de aplicación es titular de una tarjeta de familiar de ciudadano de la Unión, temporal o permanente; o, carece de la misma por no haberlo solicitado antes del 6 de julio de 2020 o por haber llegado a España en el periodo comprendido con

posterioridad al 6 de julio de 2020 y el fin del periodo transitorio o en un momento posterior.
En función del supuesto en el que se encuentre el ciudadano interesado, la obtención de este documento de residencia requerirá un paso (ante las dependencias policiales que se habiliten que lo expedirán, previo pago de las tasas establecidas) o dos pasos después, (ante la oficina de extranjería que concederá, en su caso, el documento de residencia y, después, ante la dependencia policial que expedirá el documento, previo pago de las tasas establecidas).

- Si el familiar u otra persona, nacional de tercer país es titular de una tarjeta temporal de familiar de ciudadano de la Unión y no ha alcanzado los cinco años de residencia legal en España podrá solicitar personalmente, ante las dependencias policiales que se establezcan la expedición del documento de residencia. En el momento de la solicitud el ciudadano interesado deberá aportar la siguiente documentación:
  — Impreso de solicitud EX 23 (solicitud de Tarjeta).
  — Pasaporte válido y en vigor del solicitante. Si el pasaporte está caducado deberá aportarse copia de este y de la solicitud de renovación.
  — Impreso acreditativo del abono de la tasa correspondiente.
  — Una fotografía reciente en color, en fondo blanco, tamaño carnet.

  En el momento de la entrega del documento de residencia, el ciudadano deberá acreditar ser destinatario de este a través de la presentación de su pasaporte válido y en vigor. Este documento tendrá una validez de cinco años y se considerará temporal. Aquellas personas que hayan alcanzado los cinco años de residencia legal en España podrán acceder a la residencia permanente antes de que expire la validez del documento de residencia expedido, solicitando la expedición de un nuevo documento de residencia que tendrá una validez de diez años considerándose permanente.
- Si el familiar u otra persona, nacional de tercer país, es titular de una tarjeta temporal de familiar de ciudadano de la Unión y ha alcanzado los cinco años de residencia legal en España podrá presentar la solicitud de este documento de residencia, personalmente o por su representante, en la oficina de extranjería de la provincia en la que resida, o mediante medios electrónicos. Una vez que este se haya concedido deberá dirigirse a la dependencia policial que se habilite que expedirá el documento, previo pago de las tasas establecidas. En el momento de la solicitud se deberá aportar la siguiente documentación:
  — Impreso de solicitud EX 21 (solicitud de documento de residencia)
  — Pasaporte válido y en vigor del solicitante. Si el pasaporte está caducado deberá aportarse copia de este y de la solicitud de renovación.
  — Documentación acreditativa del supuesto que da derecho al documento.

  Si la solicitud reúne los requisitos, la resolución se dictará y notificará en un plazo de tres meses. En el plazo de un mes a contar desde la notificación de la resolución sobre el documento de residencia, deberá solicitar personalmente su expedición ante la dependencia policial.
- Si el familiar u otra persona, nacional de tercer país, es titular de una tarjeta permanente de familiar de ciudadano de la Unión podrá solicitar personalmente, ante las dependencias policiales que se establezcan, la expedición del documento de residencia. En el momento de su solicitud, el ciudadano interesado deberá aportar la siguiente documentación:
  — Impreso de solicitud EX-23 Solicitud de tarjeta.
  — Pasaporte completo en vigor del solicitante. Si el pasaporte está caducado deberá aportarse copia de este y de la solicitud de renovación.
  — Impreso acreditativo del abono de la tasa correspondiente.
  — Una fotografía reciente en color, en fondo blanco, tamaño carnet.

En el momento de la entrega del documento de residencia, el ciudadano deberá acreditar ser destinatario de este a través de la presentación su pasaporte válido y en vigor. Este documento de residencia tendrá una validez de 10 años considerándose permanente. Transcurrida su vigencia deberá procederse a su renovación automática.

- Si el familiar u otra personal, nacional del tercer país, no es titular de una tarjeta de familiar de ciudadano de la Unión, podrá presentar la solicitud de este documento de residencia, personalmente o por su representante, en la oficina de extranjería de la provincia en la que resida, o mediante medios electrónicos. Una vez concedido, deberá dirigirse a la dependencia policial que se habilite que expedirá el documento, previo pago de las tasas establecidas. En el momento de la solicitud, el ciudadano interesado deberá presentar la siguiente documentación:
  — Impreso de solicitud EX-21.
  — Pasaporte válido y en vigor del solicitante.
  — Documentación acreditativa, en los supuestos que así se exija, de que el solicitante del documento de residencia vive a cargo del nacional del Reino Unido del que es familiar.

  Recibida la solicitud, se entregará un resguardo acreditativo de la presentación de la solicitud del documento de residencia que será suficiente para acreditar su situación de estancia legal hasta la entrega de este. Si la solicitud reúne los requisitos necesarios, la resolución se dictará y notificará en el plazo de tres meses.

36.19.3. Trabajadores fronterizos

(Acuerdo de Retirada) • (Instrucción conjunta de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno y de la Dirección General de la Policía por la que se determina el procedimiento para la expedición del documento previsto en el artículo 26 del Acuerdo de Retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la energía Atómica)

El Acuerdo de Retirada incluye a los trabajadores fronterizos en relación con el Estado de trabajo, entendiéndose como tal aquel nacional del Reino Unido que haya ejercido una actividad económica de acuerdo con el artículo 45 o 49 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea como trabajador fronterizo en España antes de la finalización del periodo transitorio y continúe, tras su terminación, sin residir en él.

El procedimiento para la expedición del documento que acredita que un trabajador fronterizo es beneficiario del Acuerdo de Retirada en España está operativo desde el 1 de enero de 2021.

En este caso, el trabajador deberá dirigirse a la Oficina de Extranjería de la provincia en la que trabaje presencialmente o mediante medios telemáticos para presentar la solicitud. El interesado deberá aportar:

— Impreso de solicitud EX-22.
— Pasaporte válido y en vigor. Si estuviera caducado, copia de este y solicitud de renovación.
— Documentación acreditativa de su condición de trabajador fronterizo en España. Esta documentación variará en función de si se trata de trabajo por cuenta propia o ajena.

Presentada la solicitud, su resguardo será suficiente para que el interesado pueda acreditar su condición de trabajador fronterizo en España hasta la entrega del documento previsto en el artículo 26 del Acuerdo de Retirada.

Una vez se haya obtenido respuesta favorable de la Oficina de Extranjería será necesario solicitar personal y presencialmente la expedición del documento previsto en el artículo 26 del Acuerdo de Retirada ante las dependencias policiales establecidas. En este caso se deberá aportar:

— Impreso de solicitud EX-23.

— Pasaporte válido y en vigor. Si estuviera caducado, copia de este y solicitud de renovación.
— Impreso acreditativo del abono de la tasa correspondiente (modelo 790, código 012).
— Una fotografía.

La validez del documento para trabajadores fronterizos será de 5 años y se podrá renovar por idénticos períodos si se mantiene la condición de trabajador fronterizo.

36.20. Asilados y beneficiarios de protección subsidiaria

(Ley 12/2009) • (R. D. 1114/2020) • (Ley 22/2021, Disp. Final 10.ª 7.ª) • (R. D. 202/2022) • (O. PCM/169/2022) • (O. PCM/170/2022)

36.20.1. Solicitantes de protección internacional

De acuerdo con la Disposición adicional vigésimoprimera del RELOEX, las personas solicitantes de protección internacional estarán autorizadas para trabajar en España una vez transcurridos seis meses desde la presentación de su solicitud, siempre que esta hubiera sido admitida a trámite y no estuviera resuelta por causa no imputable al interesado.

La autorización para trabajar se acreditará mediante la inscripción «autoriza a trabajar» en el documento de solicitante de protección internacional y, si procede, en sus sucesivas renovaciones, y estará condicionada a la vigencia del documento. En caso de que no proceda esta inscripción porque no se cumplan dichos requisitos, la Oficina de Asilo y Refugio hará constar tal hecho en resolución motivada y se lo notificará al interesado.

36.20.2. Asilados y reconocidos como beneficiarios de protección subsidiaria

La concesión del derecho de asilo o de la protección subsidiaria implica, entre otros derechos:

— La autorización a residir y trabajar en España indefinidamente en las mismas condiciones que los españoles. No se aplica, por lo tanto, la situación nacional de empleo.
— Acceso a la nacionalidad con cinco años de residencia legal (artículo 22 del Código Civil) a quienes obtuvieran la condición de refugiado.
— El acceso a la Seguridad Social.

Dicha condición quedará acreditada por la resolución favorable emitida por el órgano competente del Ministerio del Interior o por la Tarjeta de Identidad de asilado/refugiado o beneficiario de protección subsidiaria.

36.20.3. Familiares

Se podrá otorgar el derecho de asilo o el beneficio de la protección subsidiaria, por extensión familiar, al cónyuge o pareja del extranjero al que se le haya reconocido el estatuto de refugiado o de protección subsidiaria, así como a sus ascendientes y descendientes en primer grado, salvo los supuestos de independencia familiar, mayoría de edad y distinta nacionalidad.

La resolución por la que se acuerde la concesión del derecho de asilo o de la protección subsidiaria por extensión familiar conllevará para los beneficiarios, en-

tre otros, el derecho a ejercer actividades laborales, profesionales o mercantiles sin ninguna restricción.

Además, las personas refugiadas o beneficiarias de protección subsidiaria podrán optar por reagrupar a los miembros de la familia señalados anteriormente, aun cuando ya se encuentren en España, sin solicitar la extensión del estatuto de que disfruten. Esta reagrupación será siempre aplicable cuando los beneficiarios sean de nacionalidad distinta a la persona refugiada o beneficiaria de protección subsidiaria.

En este supuesto, la resolución por la que se acuerde la reagrupación familiar implicará la concesión de autorización de residencia y, en su caso, de trabajo, de análoga validez a la de la persona reagrupante.

37. Actuaciones dirigidas a inmigrantes, solicitantes y beneficiarios de protección internacional, apatridia y protección temporal

37.1. Subvenciones dirigidas a entidades sin fines de lucro

37.1.1. Subvenciones en el área de inclusión de los inmigrantes

(Ley 38/2003) • (Real Decreto 887/2006) • (Orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social /1423/2012) • (Ley 39/2015) • (Ley 40/2015) • (Orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social/1924/2016) • (Orden de Empleo y Seguridad Social 109/ 2017)
• (Reglamento. Unión Europea, Comunidad europea de energía atómica. Euratom n.º 218/1046)
• (Real Decreto Ley 8/2019) • (Orden ISM/1289/2020) • (Ley 22/2020. Disposición final 12.ª)
• (Reglamento. (Unión Europea) 2021/1060) • (Reglamento. Unión Europea 2021/1057)
• (Extracto Resolución.3-VIII-2021)
• (Acuerdo entre Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migración y Organización Internacional para las Migraciones 13 y 14 de noviembre de 2023)
• (Reglamento. (Unión Europea) 2021/1147)

1. Proyectos subvencionables

Las subvenciones podrán dirigirse a los siguientes tipos de proyectos:

A. Proyectos de itinerarios integrados y personalizados de inserción.
El objetivo último de estos proyectos es mejorar la inserción sociolaboral de personas inmigrantes a través de la activación de itinerarios integrados y personalizados para este colectivo, cuya principal finalidad es romper con las barreras sociales y culturales que obstaculizan dicha inserción en condiciones de igualdad

B. Proyectos de sensibilización y prevención.
Tienen por objeto favorecer la cohesión social y la igualdad de trato y de oportunidades, así como prevenir la exclusión y la discriminación, a través de:

- Proyectos de promoción de la diversidad cultural, la igualdad de trato y no discriminación, la prevención del racismo, la xenofobia y la intolerancia asociada en el ámbito laboral. El objetivo de estos proyectos es favorecer la inserción socio-laboral de las personas inmigrantes a través de actuaciones que fomenten la diversidad cultural y la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, así como la lucha contra todo tipo de discriminación en dicho ámbito.
- Proyectos de sensibilización que favorezcan un discurso inclusivo, de comprensión y respeto hacia las diferencias, de convivencia y relaciones positivas, de respeto al derecho a la igualdad, que promuevan el valor de una sociedad diversa y fomenten el diálogo constructivo entre los nacionales de terceros países residentes en España y la sociedad de acogida.
- Proyectos de formación, promoción de habilidades, capacitación o fortalecimiento de competencias, incluida la formación de mediadores

interculturales destinados a operadores jurídicos, fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, otros empleados públicos, profesionales y, en general, personas que ocupen puestos de trabajo que impliquen atención a nacionales de terceros países.

C. Proyectos para prevenir y combatir los delitos de odio, y el discurso de odio, mediante la detección, seguimiento y acompañamiento, así como protección jurídica, acompañamiento en la denuncia y seguimiento de incidentes racistas o xenófobos.

D. Proyectos de prevención de la exclusión y la discriminación y promoción y protección de los Derechos Humanos.

- Itinerarios de inclusión social de personas inmigrantes que se encuentran en asentamientos. El objeto de estas actuaciones es prevenir situaciones de exclusión social y el deterioro personal de los inmigrantes que, por falta de trabajo e imposibilidad de acceder a una vivienda, se concentran en zonas o lugares en condiciones de habitabilidad deficiente con alto riesgo de ocasionar graves deficiencias personales, sociales y sanitarias.
- Proyectos de prevención y protección integral de las víctimas o potenciales víctimas de violencia de género y sus descendientes, en todas sus posibles manifestaciones, incluida la mutilación genital.
- Proyectos de prevención y protección integral a las víctimas o posibles víctimas de trata de seres humanos y sus descendientes, en cualquiera de sus modalidades.

E. Proyectos de equipamiento y adaptación de inmuebles.

El objetivo de estos proyectos es el apoyo a la adquisición de recursos materiales adecuados para el funcionamiento de entidades cuyos proyectos vayan destinados a personas extranjeras.

2. Beneficiarios, requisitos y criterios de valoración

A. Beneficiarios y requisitos.

Podrán solicitar las subvenciones:

1. Las entidades u organizaciones no gubernamentales que reúnan los siguientes requisitos:

- Tener como fines institucionales primordiales la realización de actividades a favor de colectivos de personas inmigrantes, solicitantes y beneficiarios de protección internacional, apatridia y protección temporal
- Carecer de fines de lucro. A estos efectos, se considerarán también entidades sin fines de lucro a aquellas que desarrollen actividades de carácter comercial, siempre que los beneficios resultantes de las mismas se inviertan en su totalidad en el cumplimiento de sus fines institucionales no comerciales.
- Disponer de la estructura y capacidad suficiente para garantizar el cumplimiento de los objetivos, acreditando la experiencia operativa necesaria para ello.
- No haber reintegrado más del 40 por ciento de las ayudas y subvenciones recibidas en cualquiera de las últimas cinco convocatorias como resultado de un procedimiento de reintegro, con cargo al presupuesto de la Secretaría de Estado de Migraciones, o de la anterior Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.
- Tener ámbito de actuación estatal, según su título constitutivo, excepto aquellas organizaciones cuyo ámbito territorial de actuación sea Ceuta y Melilla.
- Deberán estar legalmente constituidas y debidamente inscritas en el correspondiente registro administrativo estatal.

2. Los Organismos Internacionales que tengan sede permanente en el Estado español y que además cumplan los cuatro primeros puntos del apartado anterior

No tendrán consideración de beneficiarios:

- Las entidades de derecho público, los partidos políticos, las sociedades civiles, los colegios profesionales y otras entidades con análogos fines específicos y naturaleza que los citados anteriormente, salvo que

las resoluciones de convocatorias establezcan lo contrario en función del tipo de programas de que se trate
- Las entidades en las que concurra alguna de las circunstancias contenidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

B. Criterios.

Para la concesión de la subvención se valorarán los siguientes criterios:
- Implantación. Se valorará el ámbito territorial de las actuaciones y programas realizados por el solicitante, así como el número de socios y afiliados.
- Antigüedad en la atención al colectivo. Se valorarán los años de experiencia del solicitante en la atención a los colectivos previstos, o bien, que esté constituido como asociación del propio colectivo mencionado.
- Estructura y capacidad de gestión. Se valorará que la estructura del solicitante sea adecuada para gestionar las actividades previstas en los programas presentados, disponiendo de sistemas de evaluación y de calidad que contribuyan a la consecución de los objetivos previstos.
- Auditoría externa. Se valorará que el solicitante someta su gestión a controles periódicos de auditoría externa.
- Presupuesto y financiación. Se valorará el volumen del presupuesto del solicitante en el último año, su patrimonio, así como la financiación obtenida de otras instituciones y su capacidad para movilizar recursos de otros entes públicos y/o privados, primándose a las que tengan una capacidad de financiación privada de, al menos, el 10 por 100 de su presupuesto total de ingresos.
- Participación social y voluntariado. Se valorará que el solicitante promueva la participación y movilización social y que cuente con un número relevante de voluntarios para el desarrollo de sus programas, priorizándose aquéllas que dispongan de un sistema de formación de los voluntarios y de incorporación de éstos a las actividades del solicitante.
- Adecuación de recursos humanos. Se valorarán las líneas de actuación del solicitante en materia de gestión de los recursos humanos que se adscriben a los diferentes programas.
- Cumplimiento de las obligaciones derivadas de las subvenciones recibidas del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, respecto a las subvenciones concedidas en anteriores convocatorias.
- Diagnóstico de las necesidades sociales, contenido técnico de los programas, aspectos económicos y experiencia acreditada y de calidad, respecto a la presentación de los programas que se soliciten.

C. Presentación de solicitudes.

Las solicitudes se formularán a través de la aplicación informática TAYS, que se encuentra disponible en la siguiente dirección:
https://expinterweb.inclusion.gob.es/taysportal
El plazo de presentación de las solicitudes, salvo que las correspondientes Resoluciones de Convocatoria fijen otro distinto, será de veinte días naturales, contados a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la resolución de convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».
Cualquier información sobre esta convocatoria podrá solicitarse en la Subdirección General de Emergencias y Centros de Migraciones, sita en la calle José Abascal, 39, 2.ª planta, 28003 Madrid.

D. Importe de las subvenciones.

El importe de la subvención será el que establezca la convocatoria.

37.2.
Acción concertada en el área de protección internacional

(Ley 12/2009) • (R. D. 220/2022) • (O. ISM/680/2022) • (Ley 39/2015) • (Ley 40/2015) • (Ley 47/2003) • (Ley 27/2014) • (R. D. 1619/2012) • (Ley 7/2012)
- Resolución de la Secretaria de Estado de Migraciones, de 19 de octubre de 2022

- Resolución de la Directora General de Gestión del Sistema de Acogida de Protección Internacional y Temporal, de 8 de noviembre de 2022, por la que se establece la Planificación de prestaciones, actuaciones o servicios del sistema de acogida en materia de protección internacional para su gestión mediante acción concertada.
- Resolución de la Directora General de Gestión del Sistema de Acogida de Protección Internacional y Temporal, de 8 de noviembre de 2022, por la que se establece la Planificación extraordinaria de prestaciones, actuaciones o servicios del sistema de acogida en materia de protección internacional para atender mediante acción concertada las necesidades derivadas del desplazamiento de personas como consecuencia de la guerra en Ucrania.
- Resolución de 21 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Gestión del Sistema de Acogida de Protección Internacional y Temporal, por la que se modifican la de 8 de noviembre de 2022, por la que se establece la planificación de prestaciones, actuaciones o servicios estructurales del sistema de acogida en materia de protección internacional para su gestión mediante acción concertada; y la de 8 de noviembre de 2022, por la que se establece la planificación extraordinaria de prestaciones, actuaciones o servicios del sistema de acogida en materia de protección internacional para atender mediante acción concertada las necesidades derivadas del desplazamiento de personas como consecuencia de la guerra en Ucrania.
- Resolución de 2 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Gestión del Sistema de Acogida de Protección Internacional y Temporal, por la que se modifica la de 8 de noviembre de 2022, por la que se establece la planificación de prestaciones, actuaciones o servicios estructurales del sistema de acogida en materia de protección internacional para su gestión mediante acción concertada; y por la que se establece una planificación extraordinaria para atender mediante acción concertada las necesidades derivadas de la llegada de personas a las costas españolas.
- Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y el Consejo.
- Reglamento (UE) 2021/1147 del Parlamento Europeo y el Consejo.
- Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y el Consejo.

1. Objeto y finalidad

La Orden ISM/680/2022, de 19 de julio, desarrolla el régimen jurídico de la acción concertada con entidades para la gestión del sistema de acogida de protección internacional, de conformidad con lo establecido en el título V del Reglamento por el que se regula el sistema de acogida en materia de protección internacional, aprobado por Real Decreto 220/2022, de 29 de marzo.

Los servicios y actuaciones en el ámbito de la protección internacional que pueden ser prestados mediante acción concertada son los que figuran en el anexo I de la Orden ISM/680/2022, de 19 de julio

El itinerario de acogida se desarrolla en tres fases: la fase de valoración inicial y derivación, la fase de acogida y la fase de autonomía. Para cada una de estas fases, se determinarán las necesidades a través de una planificación de necesidades, realizada por la Dirección General de Atención Humanitaria y del Sistema de Acogida de Protección internacional. En esta planificación, se establecerán las actuaciones, prestaciones y/o servicios que es necesario atender mediante acción concertada.

Las entidades interesadas podrán solicitar la autorización de acción concertada, de acuerdo con el procedimiento desarrollado en los siguientes apartados. Una vez acreditados los requisitos establecidos, podrán obtener una autorización que les habilitará para prestar servicios mediante acción concertada.

La asignación de plazas, actuaciones o servicios se realizará mediante las comunicaciones de asignación a las entidades previamente autorizadas (artículo 12 de la Orden ISM/680/2022, de 19 de julio) en función de los recursos disponibles por cada entidad autorizada. Estas comunicaciones de asignación determinarán el tipo de plaza o servicio en función de la fase del itinerario, así como la localización geográfica en la que se debe prestar.

2. Requisitos y documentación acreditativa para la solicitud de autorización de acción concertada

En los artículos 6 a 8 de la Orden ISM/680/2022, de 19 de julio, se desarrolla el procedimiento de autorización para las entidades que estén interesadas en solicitarlo. Estas entidades deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos del artículo 5, mediante la presentación de documentación relativa a:

— las características y organización de la entidad;
— los medios y recursos necesarios de la entidad;
— la experiencia y trayectoria de la entidad y cualificación y formación del equipo humano; ésta se tendrá en cuenta cuando la calidad de dicho personal pueda afectar de manera significativa a su mejor ejecución.

3. Presentación de solicitudes

El procedimiento de autorización de acción concertada se iniciará mediante la presentación de la correspondiente solicitud por la entidad interesada, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, dirigida al órgano de concertación.

Las solicitudes se presentarán a través de la SEDE de Acción Concertada de Protección Internacional.

4. Plazo de resolución de la autorización para la acción concertada

Conforme al artículo 44 del Real Decreto 220/2022, de 29 de marzo, la resolución de autorización se dictará y notificará a la entidad solicitante en el plazo máximo de seis meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud de dé inicio al procedimiento.

37.3. Acción concertada en el programa de atención humanitaria

(Real Decreto 220/2022) • (Orden ISM/680/2022) • Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Atención Humanitaria Inclusión Social de la Inmigración (DGAHISI), por la que se establece la planificación de prestaciones, actuaciones y servicios que deben atenderse dentro del programa de Atención Humanitaria mediante acción concertada para los ejercicios 2023-226 (BOE 28 de noviembre)

1. Servicios y actuaciones a prestar en el programa de atención humanitaria que son prestados mediante acción concertada

El programa de atención humanitaria se desarrolla mediante los distintos dispositivos de acogida, que corrigen la situación de alta vulnerabilidad que sufren las personas migrantes recién llegadas a costas españolas y a las ciudades de Ceuta y Melilla. También se incluyen dentro de dicho programa. La prestación de estos servicios viene basada fundamentalmente en el carácter imprevisible y la necesidad de dar una respuesta ágil, urgente y flexible, que hace necesario establecer una planificación que facilite la actuación del Estado ante situaciones extraordinarias que supongan un incremento inesperado de grandes llegadas.

Las actuaciones, prestaciones o servicios que se pueden realizar mediante gestión por acción concertada son las previstas en el anexo I de la Orden ISM/680/2022, de 19 de julio.

2. Requisitos y documentación acreditativa para la solicitud de autorización de acción concertada

En los artículos 6 a 8 de la Orden ISM/680/2022, de 19 de julio, se desarrolla el procedimiento de autorización para las entidades que estén interesadas en solicitarlo. Estas entidades deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos del artículo 5, mediante la presentación de documentación relativa a:

— las características y organización de la entidad;
— los medios y recursos necesarios de la entidad;
— la experiencia y trayectoria de la entidad y cualificación y formación del equipo humano; ésta se tendrá en cuenta cuando la calidad de dicho personal pueda afectar de manera significativa a su mejor ejecución.

3. Presentación de solicitudes

El procedimiento de autorización de acción concertada se iniciará mediante la presentación de la correspondiente solicitud por la entidad interesada, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, dirigida al órgano de concertación.

Las solicitudes se presentarán a través de la SEDE de Acción Concertada de Protección Internacional.

4. Plazo de resolución de la autorización para la acción concertada

Conforme al artículo 44 del Real Decreto 220/2022, de 29 de marzo, la resolución de autorización se dictará y notificará a la entidad solicitante en el plazo máximo de seis meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud de dé inicio al procedimiento.

37.4. Programa de retorno voluntario

(Ley 38/2003) • (R. D. 887/2006) • (Ley 39/2015) • (Ley 40/2015) • (Orden ESS/1423/2012) • (Extracto Resolución 23-V-2022)

1. Introducción

Las subvenciones podrán estar cofinanciadas por el FAMI por lo que, además, la presente convocatoria se regirá por lo dispuesto en la normativa europea indicada en el cuadro anterior y aquella que la complemente o sustituya para el período de programación 2021-2027:

— Reglamento (Unión Europea) 2021/1147 del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2021 por el que se crea el Fondo de Asilo, Migración e Integración.
— Reglamento (Unión Europea) n.º 516/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, por el que se crea el Fondo de Asilo, Migración e Integración, por el que se modifica la Decisión 2008/381/CE del Consejo y por el que se derogan las Decisiones n.º 573/2007/CE y n.º 575/2007/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y la Decisión 2007/435/CE del Consejo.
— Reglamento (Unión Europea) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión, al Fondo de Transición Justa y al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, así como las

normas financieras para dichos Fondos y para el Fondo de Asilo, Migración e Integración, el Fondo de Seguridad Interior y el Instrumento de Apoyo Financiero a la Gestión de Fronteras y la Política de Visados.

2. Objetivo general

El programa de retorno voluntario de inmigrantes tiene como objetivo atender las necesidades de retorno a sus países de origen a las personas inmigrantes, solicitantes de asilo, o personas que gocen de alguna protección internacional, que se encuentren en situación de vulnerabilidad, carencia y precariedad social, sean víctimas de trata o tengan problemas de integración social, que deseen regresar de manera voluntaria a su país de origen y carezcan de recursos económicos para hacerlo.

Pretende ser, para aquellas personas extranjeras que desean regresar por motivos personales o cualquier otra circunstancia, un recurso alternativo a su estancia en España y facilitar su integración en su país de origen.

Por ello, su intención es lograr un doble objetivo: garantizar el retorno digno de las personas y favorecer su asentamiento en la sociedad de la que partieron.

El programa de retorno voluntario permite a la persona inmigrante estar acompañada durante todo el proceso y acceder a la información del mismo para una mejor reintegración en la sociedad de origen. Permite a la persona inmigrante ser el principal actor en su proyecto migratorio con menor coste emocional y económico.

3. Proyectos subvencionables

A. Proyectos cofinanciados por el Fondo de Asilo, Migración e Integración.

Proyectos cofinanciados por el Fondo de Asilo, Migración e Integración son:

— Proyecto de retorno voluntario asistido y reintegración: tiene como principal objetivo facilitar, a personas nacionales de terceros países en situación de especial vulnerabilidad, la posibilidad de retornar voluntariamente desde España a sus países de procedencia a través de itinerarios individualizados de retorno y reintegración.

— Proyecto de retorno voluntario productivo: tiene como principal objetivo facilitar, a personas nacionales de terceros países el retorno voluntario a sus países de procedencia y la reintegración sostenible en éstos, a través de itinerarios individualizados de retorno y reintegración que incluyan el apoyo a las habilidades emprendedoras, por medio de actividades de formación en autoempleo y gestión empresarial, así como asistencia técnica y seguimiento de la puesta en marcha de iniciativas empresariales asociadas al retorno, dando prioridad en la selección de participantes a aquellos que se encuentren en una situación de vulnerabilidad económica y social acreditada

B. Servicios incluidos en los programas.

Los programas de retorno voluntario incluirán la prestación de los siguientes servicios:

I. Prestaciones generales:

- Servicio de información, apoyo y orientación psicosocial con el fin de que la persona interesada en el retorno voluntario pueda tomar su decisión de manera informada en base a una atención individualizada y a información actualizada.
- Diseño de un itinerario individualizado de retorno y reintegración adecuado a la situación personal y/o familiar. Para ello, los programas deberán contar en su equipo con personal especializado en el área social.
- Servicio de información y orientación sobre los trámites necesarios para la obtención de la documentación necesaria para su viaje de retorno.

- Pago de Tasas de visado o de obtención de los documentos de viaje imprescindibles, así como pago del transporte necesario para dicha tramitación u obtención de esa documentación.
- Pago del billete de retorno a su país de procedencia desde el lugar de su domicilio en España, para el interesado, menores dependientes y sus familiares extracomunitarios hasta segundo grado de afinidad y consanguinidad que reúnan los requisitos establecidos.
- Entrega de un dinero de bolsillo para facilitar la manutención durante el transcurso del viaje desde su lugar de residencia hasta el punto de salida.
- Gestión de una ayuda económica, como ayuda a su primera instalación en el país de retorno.
- Seguimiento y apoyo a la reintegración en el país de retorno, a través de la colaboración con el proyecto europeo de reintegración que se determine, así como con cualquier otra iniciativa de carácter público o privado que pueda suponer una ayuda a la persona que retorna en su nueva etapa. En aquellos países en los que dicho proyecto o iniciativas no desarrollen actividad, la entidad deberá mantener un contacto directo con el participante en el proyecto a través de la intervención de contrapartes y/o delegaciones de la entidad, mediante medios telemáticos u otras formas de seguimiento que la entidad considere oportunos de acuerdo a su capacidad y estructura.

II. Prestaciones excepcionales:

- En caso necesario, abono de los gastos de desplazamiento en España desde su lugar de residencia hasta el punto de salida. Se podrá incluir el abono de los gastos de alojamiento de una noche por motivos de tránsito.
- En caso de tener que cubrir el transporte desde la localidad de llegada al destino final en su país de procedencia una ayuda económica.
- Gastos imprevistos de medicamentos u otros debidamente justificados por el solicitante e informados positivamente por la entidad que gestiona el retorno.
- Pago de los gastos de acompañamiento necesario de la persona beneficiaria debido a su edad, enfermedad, discapacidad u otra circunstancia, que deberá justificar adecuadamente mediante informe sanitario y/o social y que la entidad deberá valorar en informe escrito.
- En el caso del retorno voluntario de las víctimas de trata de seres humanos, así como de sus hijos e hijas, menores o con discapacidad, el retorno comprenderá la evaluación previa a la partida, de los riesgos y la seguridad, el transporte, así como la asistencia en los puntos de partida, tránsito y destino. Esta evaluación se realizará en colaboración con las entidades o instituciones más adecuadas en cada caso.
- Para los casos de extrema vulnerabilidad económica debidamente acreditados, podrá incluirse el pago de gastos de alojamiento y/o manutención de los días anteriores al retorno.
- Se podrá complementar el itinerario de retorno con actividades formativas directamente relacionadas con el proyecto de reintegración de la persona beneficiaria. Para ello, se priorizará la participación en otros programas de integración de la propia entidad y de sus redes o, en casos debidamente justificados, se podrán abonar los gastos correspondientes a otras acciones formativas siempre y cuando la entidad lo valore positivamente y lo informe por escrito.

III. Prestaciones y servicios para la iniciativa empresarial:

- Información sobre este tipo de itinerario de retorno y sobre las condiciones de participación.
- Valoración de la idoneidad del perfil personal, profesional, del proyecto migratorio, así como de la iniciativa empresarial susceptible de poner en marcha a su regreso.
- Información actualizada sobre la realidad socioeconómica, socio-laboral y socio-política del país al que se quiere retornar y del sector económico en el que se desarrollará la iniciativa empresarial, con el fin de asegurar la pertinencia y sostenibilidad de la misma.

- Asesoramiento profesional especializado, que incluya un mínimo de 20 horas de formación en gestión de iniciativas empresariales, y asistencia técnica continuada durante todo el itinerario de retorno y puesta en marcha del negocio.
- Para los casos de extrema vulnerabilidad económica debidamente acreditados, podrá incluirse el abono de los gastos de alojamiento, manutención y desplazamiento desde el domicilio del titular de la iniciativa empresarial hasta el lugar donde se realicen las actividades de formación.
- Seguimiento y asistencia técnica: la entidad solicitante deberá realizar una propuesta concreta de seguimiento en el país de retorno, indicando persona/s o institución/es encargada de realizar el seguimiento, metodología y cronograma.
- Gestión de una ayuda económica por iniciativa empresarial, cuya cuantía responda a un análisis de costes previstos para la puesta en marcha de la iniciativa, y en particular, al número de socios solicitantes, el país de retorno, el sector económico, y la forma jurídica que adoptará la iniciativa empresarial.

C. Requisitos mínimos de los interesados en acogerse a los programas.

En los programas de retorno voluntario cofinanciados por el Fondo de Asilo, Migración e Integración podrán ser beneficiarios las personas nacionales de terceros países que se encuentren en cualquiera de estas categorías:

- Que todavía no hayan recibido una decisión definitiva denegatoria en relación con su solicitud de estancia, su residencia legal y/o protección internacional en un Estado miembro y que puedan optar por el retorno voluntario.
- Que disfruten de derecho de estancia, de residencia legal y/o de protección internacional a tenor de la Directiva 2011/95/UE, o de protección temporal a tenor de la Directiva 2001/55/CE en un Estado miembro y que hayan optado por el retorno voluntario.
- Que se encuentren presentes en un Estado miembro y no cumplan o hayan dejado de cumplir las condiciones de entrada y/o estancia en un Estado miembro, incluidos los nacionales de terceros países cuya expulsión se haya aplazado de conformidad con la Directiva 2008/115/CE.

Dependiendo del programa de retorno de que se trate, los beneficiarios de todos estos programas deberán cumplir distintos requisitos:

- Proyecto de retorno voluntario asistido y reintegración deberán acreditar situación de vulnerabilidad
- Proyecto de retorno voluntario productivo además de acreditar su situación de vulnerabilidad, deberán acreditar su interés en participar en un proyecto de emprendimiento empresarial asociado al retorno
- Además, en todos los proyectos, las personas beneficiarias deberán:
- Presentar una declaración de voluntariedad y compromiso de no retornar a España en un período de 3 años para realizar actividad lucrativa o profesional por cuenta propia o ajena, o para residir en España mediante permiso de residencia temporal no lucrativa
- Renunciar a los documentos oficiales que les vinculen con España
- No estar incursas en ninguno de los supuestos de prohibición de salida de España previstos en la Legislación de Extranjería ni en ninguna de las siguientes situaciones:
  — Ser beneficiarias del derecho europeo a la libre circulación en virtud del derecho de la Unión, con arreglo a la definición del Artículo 2, apartado 5, del Reglamento (UE) 2016,399 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, por el que se establece un Código de normas de la Unión para el cruce de personas por las fronteras (Código de fronteras Schengen)
  — Que su estancia en España haya sido inferior a 90 días, salvo casos de extrema vulnerabilidad que serán debidamente acreditados por la entidad que deriva y autorizados por la Dirección General de Programas de Protección Internacional y Atención Humanitaria.

D. Beneficiarios, requisitos y criterios de valoración.

1. Beneficiarios y requisitos.

Podrán solicitar las subvenciones:

- Las entidades u organizaciones no gubernamentales que reúnan los siguientes requisitos:
  - — Tener como fines institucionales primordiales la realización de actividades a favor de colectivos de personas inmigrantes, solicitantes y beneficiarios de protección internacional, apatridia y protección temporal.
  - — Carecer de fines de lucro. A estos efectos, se considerarán también entidades sin fines de lucro a aquellas que desarrollen actividades de carácter comercial, siempre que los beneficios resultantes de las mismas se inviertan en su totalidad en el cumplimiento de sus fines institucionales no comerciales.
  - — Disponer de la estructura y capacidad suficiente para garantizar el cumplimiento de los objetivos, acreditando la experiencia operativa necesaria para ello.
  - — No haber reintegrado más del 40 por ciento de las ayudas y subvenciones recibidas en cualquiera de las últimas cinco convocatorias como resultado de un procedimiento de reintegro, con cargo al presupuesto de la Secretaría General de Inmigración y Emigración, o de la anterior Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración
  - — Tener ámbito de actuación estatal, según su título constitutivo, excepto aquellas organizaciones cuyo ámbito territorial de actuación sea Ceuta y Melilla.
  - — Deberán estar legalmente constituidas y debidamente inscritas en el correspondiente registro administrativo estatal.
- Los Organismos Internacionales que tengan sede permanente en el Estado español y que además cumplan los cuatro primeros puntos del apartado anterior.

No tendrán consideración de beneficiarios:

- Las entidades de derecho público, los partidos políticos, las sociedades civiles, los colegios profesionales y otras entidades con análogos fines específicos y naturaleza que los citados anteriormente, salvo que las resoluciones de convocatorias establezcan lo contrario en función del tipo de programas de que se trate.
- Las entidades en las que concurra alguna de las circunstancias contenidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

2. Criterios.

Para la concesión de la subvención se valorarán los siguientes criterios:

- Implantación. Se valorará el ámbito territorial de las actuaciones y programas realizados por el solicitante, así como el número de socios y afiliados.
- Antigüedad en la atención al colectivo. Se valorarán los años de experiencia del solicitante en la atención a los colectivos previstos, o bien, que esté constituido como asociación del propio colectivo mencionado.
- Estructura y capacidad de gestión. Se valorará que la estructura del solicitante sea adecuada para gestionar las actividades previstas en los programas presentados, disponiendo de sistemas de evaluación y de calidad que contribuyan a la consecución de los objetivos previstos.
- Auditoría externa. Se valorará que el solicitante someta su gestión a controles periódicos de auditoría externa.
- Presupuesto y financiación. Se valorará el volumen del presupuesto del solicitante en el último año, su patrimonio, así como la financiación obtenida de otras instituciones y su capacidad para movilizar recursos de otros entes públicos y/o privados, primándose a las que tengan una capacidad de financiación privada de, al menos, el 10 por 100 de su presupuesto total de ingresos.
- Participación social y voluntariado. Se valorará que el solicitante promueva la participación y movilización social y que cuente con un número relevante de voluntarios para el desarrollo de sus programas,

priorizándose aquéllas que dispongan de un sistema de formación de los voluntarios y de incorporación de éstos a las actividades del solicitante.

- Adecuación de recursos humanos. Se valorarán las líneas de actuación del solicitante en materia de gestión de los recursos humanos que se adscriben a los diferentes programas.
- Cumplimiento de las obligaciones derivadas de las subvenciones recibidas del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, respecto a las subvenciones concedidas en anteriores convocatorias.

3. Presentación de solicitudes.

Los modelos necesarios para presentar la solicitud estarán disponibles en la siguiente dirección de Internet: www.inclusion.gob.es. Serán presentados en soporte informático tratable (ficheros Excel, Word o PDF/A) junto con la documentación correspondiente en el Registro Electrónico de la sede del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (https://sede.inclusion.gob.es/es/sede_electronica/tramites/index.htm) o en el Registro Electrónico Común de la AGE (https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do), conforme a los previsto en la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

De conformidad con el artículo 6 de la Orden ESS/1423/2012, de 29 junio, las solicitudes para participar en la presente convocatoria deberán presentarse en el plazo de veinte días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del extracto de esta Resolución de convocatoria. 2. Las solicitudes se formularán a través de la aplicación informática TAYS, que se encuentra disponible en la siguiente dirección: https://expinterweb.inclusion.gob.es/taysportal

Cualquier información sobre esta convocatoria podrá solicitarse en la Dirección General de Atención Humanitaria e Inclusión Social de la Inmigración, sita en la calle José Abascal, 39, 2.ª planta, 28003 Madrid.

4. Importe de las subvenciones.

El importe de las subvenciones concedidas, en ningún caso, podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con subvenciones o ayudas de otras administraciones públicas o de otros entes públicos o privados, nacionales o internacionales, supere el coste de la actividad a desarrollar por el beneficiario.

El importe de la subvención será el coste total del programa finalmente aprobado, una vez deducido el porcentaje de financiación propia.

Sólo se podrán subvencionar proyectos cuyo coste total sea igual o superior a 100.000 euros. Se limita a 500.000 euros la cuantía máxima de solicitud para el proyecto 1 el Anexo A, y a 300.000 euros para el proyecto 2.

El total de los costes de personal y estructura y mantenimiento de la entidad (artículos de consumo, suministros y servicios y alquiler de bienes inmuebles) no podrá superar el 30 % del presupuesto total.

38. Movilidad internacional

38.1. Entrada y permanencia en España por razones de interés económico

■ (Rglto. (CE) 562/2006) • (Rglto. (CE) 810/2009) • (Ley 14/2013) • (O. ESS/1571/2014) • (Ley Orgánica 2/2023) • (Ley 11/2023) • Convenios de movilidad de jóvenes:

— Australia. Aplicación provisional del Acuerdo entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno de Australia relativo al programa de movilidad para jóvenes, hecho en Canberra el 3 de septiembre de 2014 y publicado en el BOE del 19 de septiembre de 2014.

— Nueva Zelanda. Acuerdo entre el Reino de España y Nueva Zelanda relativo al programa de vacaciones y actividades laborales esporádicas, hecho en Wellington el 23 de junio de 2009, y publicado en el BOE del 4 de mayo de 2010.

— Canadá. Acuerdo entre España y Canadá relativo a los programas de movilidad de jóvenes, hecho en Ottawa el 10 de marzo de 2009, y publicado en el BOE del 2 de febrero de 2010.

— Japón. Acuerdo entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno de Japón relativo al Programa de vacaciones y actividades laborales esporádicas, hecho en Tokio el 5 de abril de 2017 y publicado en el BOE el 11 de mayo de 2017.

— República de Corea. Acuerdo entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno de la República de Corea relativo al Programa de movilidad juvenil, hecho en Madrid el 18 de diciembre de 2017 y publicado en el BOE del 8 de noviembre de 2018.

— Argentina. Acuerdo entre el Reino de España y la República Argentina sobre un programa de movilidad de jóvenes, hecho «Ad Referéndum» en Buenos Aires el 10 de abril de 2018 y publicado en el BOE del 23 de enero de 2023.

• (R. D. L 11/2018) • (Directiva (UE) 2016/801) • (Resol. 05-IV-2019) • (O. PCM/1238/2021)
• (Directiva (UE) 2021/2023) • (Orden PCM/1238/2021)
• (Orden PCM/861/2022 Copa de América)

La Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, de conformidad con la redacción dada por la Ley 25/2015, de 28 de julio y por el Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto, y por la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, por la Ley 2/2023, de 22 de marzo, y por la Ley 11/2023, de 8 de mayo, dedica la Sección 2.ª del Capítulo I del título V a la movilidad internacional, regulando determinados supuestos en los que, por razones de interés económico, se facilita y agiliza la concesión de visados y autorizaciones de residencia con el objeto de atraer inversión y talento a España. La tramitación de las autorizaciones de residencia se efectuará por la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos y su concesión corresponde a la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno. El plazo máximo de resolución será de 20 días desde la presentación de la solicitud. La autorización se entenderá estimada en caso de silencio administrativo. Los titulares de las autorizaciones podrán solicitar su renovación por periodos de dos años siempre y cuando mantengan las condiciones que generaron el derecho.

Los supuestos a los que se aplica son: inversores, emprendedores, profesionales altamente cualificados, investigadores y trabajadores que efectúen movimientos intraempresariales y teletrabajadores de carácter internacional.

Los requisitos generales que deberá acreditar el solicitante de autorización de residencia son los siguientes:

— No encontrarse irregularmente en territorio español.
— Ser mayor de 18 años.
— Carecer de antecedentes penales en España y en los países donde haya residido en los últimos dos años, por delitos previstos en el ordenamiento jurídico español. Adicionalmente, se presentará una declaración responsable de la inexistencia de antecedentes penales de los últimos cinco años.

— No figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
— Contar con un seguro público o un seguro privado de enfermedad concertado con una entidad aseguradora autorizada para operar en España.
— Contar con recursos económicos suficientes para sí y para los miembros de su familia durante su periodo de residencia en España.
— Abonar la tasa por la tramitación de la autorización o visado.

38.2. Autorización de residencia para inversores

Podrán solicitar esta autorización de residencia los extranjeros que se propongan entrar en territorio español con el fin de realizar una inversión significativa de capital, entendiéndose por tal:

— Una inversión inicial por un valor igual o superior a 2 millones de euros en títulos de deuda pública española, 1 millón de euros en acciones o participaciones sociales de sociedades de capital españolas con una actividad real de negocio, 1 millón de euros en fondos de inversión, fondos de inversión de carácter cerrado o fondos de capital riesgo constituidos en España o 1 millón de euros en depósitos bancarios en entidades financieras españolas.
— La adquisición de bienes inmuebles en España con una inversión de valor igual o superior a 500.000 euros por cada solicitante.
— Un proyecto empresarial que vaya a ser desarrollado en España y que sea considerado y acreditado como de interés general por creación de empleo, inversión con impacto socioeconómico de relevancia o innovación científica/tecnológica.
Podrá obtener la autorización de residencia para inversores un representante, designado por el inversor y debidamente acreditado.

La duración inicial de la autorización será de dos años, sin perjuicio de lo establecido para compras de inmuebles no formalizadas, pudiendo solicitar la renovación por períodos sucesivos de cinco años, siempre y cuando se mantengan las condiciones que generaron el derecho.

Si el solicitante de la autorización de residencia es titular de un visado de residencia para inversores en vigor o se encuentra dentro del plazo de los noventa días naturales posteriores a la caducidad del visado, deberá acreditar, además del cumplimiento de los requisitos generales los siguientes requisitos:

- En el supuesto de acciones no cotizadas o participaciones sociales, se deberá presentar un certificado notarial que demuestre que el inversor ha mantenido durante el período de referencia anterior la propiedad de las acciones no cotizadas o participaciones sociales que le facultaron para obtener el visado de inversores. El certificado deberá estar fechado dentro de los 30 días anteriores a la presentación de la solicitud.
- En el supuesto de inversión en acciones cotizadas, se deberá presentar un certificado de una entidad financiera, en el que conste que el interesado ha mantenido, al menos, en valor promedio un millón de euros invertidos en acciones desde la fecha de obtención del visado de residencia para inversores. El certificado deberá estar fechado dentro de los 30 días anteriores a la presentación de la solicitud.
- En el supuesto de inversión en títulos de deuda pública, se deberá presentar un certificado de una entidad financiera o del Banco de España en el que se verifique el mantenimiento, o ampliación, desde la fecha de obtención del visado de residencia para inversores, del número de títulos de deuda pública que adquirió el inversor en el momento en que realizó la inversión inicial. El certificado deberá estar fechado dentro de los 30 días anteriores a la presentación de la solicitud.
- En el supuesto de inversión en fondos de inversión, fondos de inversión de carácter cerrado o fondos de capital riesgo constituidos en España se deberá presentar un certificado de la sociedad gestora del fondo, constituida en España, debidamente registrada en la Comisión Nacional del Mercado de Valores, en el que conste que el interesado ha manteni-

do, desde la fecha de obtención del visado de residencia para inversores, al menos, en valor promedio, un millón de euros invertido en un fondo o fondos bajo su gestión. El certificado deberá estar fechado dentro de los 30 días anteriores a la presentación de la solicitud.

- En el supuesto de inversión en depósito bancario, se deberá presentar un certificado de la entidad financiera que verifique que el inversor ha mantenido, o ampliado, su depósito desde la fecha de obtención del visado de residencia para inversores. El certificado deberá estar fechado dentro de los 30 días anteriores a la presentación de la solicitud.
- En el supuesto de la adquisición de bienes inmuebles, el solicitante deberá demostrar que el inversor es propietario del bien o bienes inmuebles por la cantidad mínima exigida. Para ello, deberá aportar el certificado o certificados de dominio del Registro de la Propiedad que corresponda al inmueble o inmuebles y debe estar fechado dentro de los 90 días anteriores a la presentación de la solicitud. Si el solicitante está en posesión de un visado de residencia para inversores de 6 meses, deberá demostrar que ha adquirido de forma efectiva el inmueble o inmuebles indicados mediante la documentación correspondiente.
- En el supuesto de proyecto empresarial, se deberá presentar un informe favorable de la Dirección General de Comercio Internacional e Inversiones del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo para constatar que las razones de interés general acreditadas inicialmente se mantienen.

— El cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.

Si el solicitante de la autorización de residencia para inversores se encuentra legalmente en España y no es titular del visado de residencia para inversores deberá acreditar, además del cumplimiento de los requisitos generales, la realización de una inversión significativa de capital conforme a lo ya indicado anteriormente.

Si la inversión se lleva a cabo por un matrimonio en régimen de gananciales o análogo y la cuantía no asciende, al menos, al doble de los umbrales previstos se considerará que ha sido efectuada por uno de los cónyuges, pudiendo el otro cónyuge solicitar una autorización de residencia como familiar.

Si el extranjero no ha formalizado la compra del inmueble o inmuebles pero existe un precontrato con garantía en su cumplimiento por medio de arras u otro medio admitido en derecho formalizado en escritura pública, deberá presentar junto con el cumplimiento de los requisitos generales, el precontrato con garantía junto con un certificado de una entidad financiera establecida en España en el que se constate que el solicitante dispone de un depósito bancario indisponible con la cantidad necesaria para la adquisición, cumpliendo el contrato comprometido del inmueble o inmuebles indicados, incluyendo cargas e impuestos. El importe del depósito solo podrá ser utilizado para la compra final del inmueble o inmuebles indicados en el precontrato con garantía. En este supuesto el interesado recibirá una autorización de residencia para inversores de duración máxima de 6 meses.

Si se acredita la compra efectiva del inmueble o inmuebles indicados, el interesado podrá solicitar una autorización de residencia para inversores.

La autorización inicial de residencia para inversores tendrá una duración de dos años sin perjuicio de lo establecido en el artículo 66.3 de la Ley 14/2013 para compras de inmuebles no formalizadas (Art. 67 de la Ley 14/2013 “Duración de la autorización de residencia para inversores”).

Una vez cumplido dicho plazo, aquellos inversores extranjeros que estén interesados en residir en España por una duración superior podrán solicitar la renovación de la autorización de residencia por períodos sucesivos de cinco años, siempre y cuando se mantengan las condiciones que generaron el derecho.

38.3.
Autorización de residencia para emprendedores y actividad empresarial

Se entenderá como actividad emprendedora aquella que sea innovadora y/o tenga especial interés económico para España y a tal efecto cuente con un informe favorable emitido por ENISA.

Aquellos extranjeros que soliciten entrar en España o que siendo titulares de una autorización de estancia o residencia o visado pretendan iniciar, desarrollar o dirigir una actividad económica como emprendedor, podrán ser provistos de una autorización de residencia para actividad empresarial, que tendrá validez en todo el territorio nacional y una vigencia de tres años. Una vez cumplido dicho plazo, podrán solicitar la renovación de la autorización de residencia por dos años, pudiendo obtener la residencia permanente a los cinco años.

Para la valoración se tendrá en cuenta especialmente y con carácter prioritario la creación de puestos de trabajo en España. Asimismo, se tendrá en cuenta:

— El perfil profesional del solicitante y su implicación en el proyecto. En caso de que existan varios socios, se evaluará la participación de cada uno de ellos, tanto de los que solicitan un visado o autorización como de los que no requieran el mismo.

— El plan de negocio, incluyendo descripción del proyecto, el análisis de mercado, servicio o producto, y su financiación, incluyendo la inversión requerida y las posibles fuentes de financiación.

— Los elementos que generen el valor añadido para la economía española, la innovación u oportunidades de inversión.

38.4.
Profesionales altamente cualificados

Se podrá solicitar una autorización de residencia para profesionales altamente cualificados, que tendrá validez en todo el territorio nacional, cuando una empresa requiera la incorporación en territorio español de un profesional extranjero para el desarrollo de una relación laboral o profesional de alta cualificación, en los términos establecidos en este artículo.

La solicitud a que se refiere el párrafo anterior podrá ser presentada por la empresa o por el profesional extranjero cuya incorporación se requiera, en cuyo caso la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos comunicará a la empresa la recepción de la solicitud.

La autorización de residencia para profesionales altamente cualificados tendrá dos modalidades:

a) Autorización de residencia para profesionales altamente cualificados titulares de una Tarjeta azul-UE.

Procederá esta autorización en el supuesto de trabajadores extranjeros que vayan a desempeñar una actividad laboral para la que se requiera contar con una cualificación derivada de una formación de enseñanza superior de duración mínima de tres años y equivalente al menos al Nivel 2 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, correspondiente con el nivel 6 del Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente y mismo nivel del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF), o acrediten un mínimo de cinco años de conocimientos, capacidades y competencias avalados por una experiencia profesional que pueda considerarse equiparable a dicha cualificación y que sea pertinente para la profesión o sector especificado en el contrato de trabajo o en la oferta firme de empleo.

En el caso de profesionales y directores de tecnología de la información y las comunicaciones, la duración mínima de la experiencia profesional equiparable y pertinente para el sector o profesión exigida será de tres años comprendidos en los siete años anteriores a la solicitud de la Tarjeta azul-UE.

Para la concesión de una Tarjeta azul-UE, será necesario cumplir los siguientes requisitos:

— El extranjero deberá acreditar la posesión de la cualificación establecida en el artículo 71.2 a) de la Ley 14/2013 y, en el caso del ejercicio de profesiones reguladas, acreditar su homologación conforme a la normativa sectorial relativa al ejercicio de profesiones reguladas.

— El solicitante deberá presentar un contrato de trabajo válido o una oferta firme de empleo de alta cualificación para un período de al menos seis meses que garantice al trabajador una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la Tarjeta azul-UE.

— Las condiciones fijadas en el contrato de trabajo deberán ajustarse a las establecidas por la normativa vigente y el convenio colectivo aplicable. El salario bruto anual especificado en el contrato de trabajo no deberá ser inferior a un umbral salarial de referencia que se definirá reglamentariamente, previa consulta con los interlocutores sociales de acuerdo con la normativa vigente, y que será como mínimo de 1,0 veces y como máximo de 1,6 veces el salario bruto anual medio.

  No obstante, siempre que el contrato se ajuste a la normativa vigente y al convenio colectivo aplicable, el umbral salarial inferior será un 80 % del umbral establecido en el párrafo anterior, siempre que no sea inferior a 1,0 veces el salario bruto medio, en cualquiera de los siguientes casos:

  • Para aquellas profesiones en las que haya una necesidad particular de trabajadores nacionales de terceros países y que pertenezcan a los grupos 1 y 2 de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones.

  • Para los nacionales de terceros países que hayan obtenido la cualificación establecida en el artículo 71.2 a) como máximo tres años antes de la presentación de la solicitud de Tarjeta azul-UE.

Si la Tarjeta azul-UE expedida durante este periodo se renueva, el umbral salarial seguirá siendo de aplicación en caso de que el período inicial de tres años no haya concluido aún, o no hayan transcurrido aún veinticuatro meses desde la expedición de la primera Tarjeta azul-UE.

Se denegará la autorización de Tarjeta azul-UE cuando no se cumpla con los requisitos establecidos en este artículo, o cuando los documentos presentados hayan sido obtenidos de manera fraudulenta, falsificados o adulterados.

En el caso de que la persona a la que se haya concedido una Tarjeta azul-UE requiera un visado para su entrada en España, las autoridades consulares del país donde se encuentre concederán el visado correspondiente sin que se exija ningún requisito adicional a los previstos en esta ley y en la normativa vigente en materia de visados.

Se revocará o se denegará la renovación de la Tarjeta azul-UE, tras analizar las circunstancias específicas y de acuerdo con el principio de proporcionalidad, cuando el extranjero ya no esté en posesión de un contrato de trabajo válido para un empleo de alta cualificación, y acumule un periodo de desempleo superior a tres meses habiendo sido titular de la Tarjeta azul-UE durante menos de dos años, o acumule un periodo de desempleo superior a seis meses habiendo sido titular de la Tarjeta azul-UE durante al menos dos años. También se revocará la Tarjeta azul-UE cuando su titular se haya desplazado a un Estado miembro de la Unión Europea distinto de España y haya obtenido una Tarjeta azul-UE en este Estado miembro.

Cuando concurran las circunstancias previstas en el párrafo anterior para la retirada o no renovación de la Tarjeta azul-UE se concederá al interesado un plazo de tres meses para la búsqueda de un nuevo empleo, o seis meses en el caso de que el interesado haya sido titular de una Tarjeta azul-UE durante al menos dos años.

Cuando el titular de una Tarjeta azul-UE expedida por un Estado miembro de la Unión Europea se desplace a España con el fin de desarrollar una actividad profesional durante un periodo de noventa días en cualquier periodo de 180 días, no se le requerirá ninguna autorización distinta a la Tarjeta azul-UE expedida por el Estado miembro de la Unión Europea para ejercer dicha actividad.

La persona que haya residido al menos doce meses en un Estado miembro de la Unión Europea diferente de España como titular de una Tarjeta azul-UE, o seis meses en el caso de que haya residido en más de un Estado miembro como

titular de una Tarjeta azul-UE, tendrá derecho a entrar, residir y trabajar en España, para lo cual deberá solicitar una Tarjeta azul-UE en España. La solicitud podrá presentarse por el empleador o el empleado a las autoridades competentes mientras el titular de la Tarjeta azul-UE está residiendo en el territorio del primer Estado miembro. En el caso de que el titular de la Tarjeta azul-UE expedida por un Estado miembro de la Unión Europea diferente de España se encuentre ya en territorio español, la solicitud deberá presentarse ante el órgano competente para su tramitación antes de transcurrir el plazo máximo de un mes desde su entrada en España.

La presentación de la solicitud deberá acompañarse de la Tarjeta azul-UE expedida en el primer Estado miembro, un documento de viaje válido, un contrato de trabajo u oferta firme de empleo de alta cualificación por un periodo de al menos seis meses, pruebas de que cumple el umbral salarial al que se refiere el apartado 2 de este artículo y, en caso de profesión regulada, la acreditación del reconocimiento de las cualificaciones que corresponda de acuerdo con la normativa sectorial de aplicación.

El titular de una Tarjeta azul-UE expedida por un Estado miembro de la Unión Europea estará autorizado para comenzar a trabajar en España desde el momento de la solicitud completa de la Tarjeta azul-UE en España, sin perjuicio del sentido de la resolución que se realizará, tras analizar las circunstancias específicas y de acuerdo con el principio de proporcionalidad, en los términos del artículo 76.

Lo dispuesto en el apartado anterior será aplicable, en lo que a ellos se refiera, a los miembros de la familia previstos en el artículo 62.4 que acompañen al titular de la Tarjeta azul-UE o se reúnan con él. En el caso de que las solicitudes de los miembros de la familia no se presenten de forma simultánea a la del titular de la Tarjeta azul-UE, éstas deberán presentarse en el plazo máximo de un mes desde la entrada de los familiares en España.

En el caso de que la persona solicitante o titular de una Tarjeta azul-UE sea a su vez beneficiaria de protección internacional concedida por España u otro Estado miembro de la Unión Europea, serán de aplicación las siguientes especialidades:

— Los familiares de un solicitante de Tarjeta azul-UE que sea beneficiario de protección internacional concedida por otro Estado miembro de la Unión Europea, podrán ser reagrupados en los términos previstos en esta ley.
— La reagrupación de los familiares del solicitante de Tarjeta azul-UE, que a su vez ha obtenido protección internacional en España, se regirá por lo dispuesto en la normativa vigente en materia de protección internacional.
— En el caso de que España trámite la concesión, retirada o no renovación de una Tarjeta azul-UE de una persona beneficiaria de protección internacional concedida por otro Estado miembro de la Unión, se solicitará al Estado miembro que concedió ésta que confirmen que la persona afectada sigue siendo beneficiaria de protección internacional en dicho Estado miembro antes de proceder, en su caso, a su expulsión del territorio español. En caso de que fuera así, en todo caso se preservará el principio de no devolución al país de origen.

En el caso de que un Estado miembro de la Unión realice a España una solicitud de confirmación sobre la condición de beneficiario de protección internacional concedida por España, esta se responderá en el plazo máximo de un mes.

b) Autorización de residencia nacional para profesionales altamente cualificados.

Procederá esta autorización en el supuesto de trabajadores extranjeros que vayan a desempeñar una actividad laboral o profesional para la que se requiera contar con una titulación equiparable al menos al nivel 1 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, correspondiente con el nivel 5A del Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente, o conocimientos, capacidades y competencias avaladas por una experiencia profesional de al menos tres años que pueda considerarse equiparable a dicha cualificación, en los términos que se establezcan en las instrucciones a las que se refiere la disposición adicional vigésima de esta ley.

La validez de la autorización de residencia será de tres años, o igual a la duración del contrato más un periodo adicional de tres meses en el caso de que la duración del contrato sea inferior a tres años, no pudiendo superar la validez de la autorización más de tres años. Durante los sesenta días anteriores al fin de la

vigencia de la autorización de residencia se podrá solicitar su renovación por dos años si se mantienen los requisitos que generaron el derecho, pudiendo obtener la residencia de larga duración a los cinco años cuando se cumplan los requisitos previstos para ello.

38.5.
Formación, investigación, desarrollo e innovación

Los extranjeros que pretendan entrar en España, o que siendo titulares de una autorización de estancia y residencia, deseen realizar actividades de formación, investigación, desarrollo e innovación en entidades públicas o privadas, deberán estar provistos del correspondiente visado o de una autorización de residencia para formación o investigación que tendrá validez en todo el territorio nacional, en los siguientes casos:

a) El personal investigador al que se refieren el artículo 13 y la disposición adicional primera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
b) El personal científico y técnico que lleve a cabo trabajos de investigación científica, desarrollo e innovación tecnológica, en entidades empresariales o centros de I+D+i establecidos en España.
c) Los investigadores acogidos en el marco de un convenio por organismos de investigación públicos o privados.
d) Los profesores contratados por universidades, órganos o centros de educación superior e investigación, o escuelas de negocios establecidos en España.

La autorización de residencia para investigación tendrá dos modalidades:

1. **Autorización de residencia para investigación UE.**
   Procederá esta autorización en el supuesto de extranjeros incluidos en las letras a) a d) que sean titulares de un doctorado o de una cualificación de educación superior adecuada que le permita acceder a programas de doctorado, y hayan sido seleccionados por la entidad de investigación con el fin de realizar una actividad investigadora.
   Además de los requisitos generales del artículo 62 de la Ley 14/2013, el solicitante de una autorización de residencia para investigación UE deberá presentar un convenio de acogida o contrato de trabajo, que, sin perjuicio de los requisitos propios de la modalidad contractual de que se trate, incluirá los siguientes elementos:
   - El título o propósito de la actividad de investigación o el ámbito de investigación.
   - El compromiso, por parte del extranjero, de tratar de completar la actividad de investigación.
   - El compromiso, por parte de la entidad de investigación, de acoger al extranjero con el fin de completar la actividad de investigación.
   - La fecha inicial y final de la actividad de investigación o su duración estimada.
   - Información, en su caso, sobre la movilidad prevista en otros Estados miembros.

   A los efectos de solicitar esta autorización, las cartas de invitación expresamente aceptadas por el investigador podrán ser consideradas como convenios cuando cumplan dicho contenido mínimo.
2. **Autorización de residencia para investigación nacional.**
   Procederá esta autorización en el supuesto de extranjeros incluidos en las letras a) a d) no contemplados en el punto 1 anterior.

El período de validez de una autorización de residencia para investigación será de tres años o igual a la duración del convenio de acogida o contrato, en caso de ser esta inferior. Una vez cumplido dicho plazo podrán solicitar la renovación de la autorización de residencia de dos años pudiendo obtener la residencia permanente a los cinco años de acuerdo con lo previsto en el artículo 75.2 de la Ley 14/2013.

La autorización de residencia para investigación UE habilitará a impartir clases relacionadas con la actividad investigadora, además de la actividad investigadora, sin perjuicio de la necesidad de cumplir requisitos específicos de acuerdo con la normativa sectorial correspondiente.

Los titulares de una autorización de residencia para investigación UE, expedida por España, podrán entrar, residir y desarrollar una investigación en uno o varios Estados miembros y ser acompañados por los familiares definidos en el artículo 62.4 de la Ley 14/2013, previa comunicación o solicitud de autorización, en su caso, a las autoridades de dichos Estados de acuerdo con su normativa en aplicación de la Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación *au pair.*

Las entidades establecidas en otros Estados miembros de la Unión podrán desplazar a España, previa comunicación a la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos, a los extranjeros titulares de una autorización de residencia para investigación UE expedida en dicho Estado, durante la validez de dicha autorización, a los que podrán acompañar los miembros de su familia. Esta comunicación deberá efectuarse cuando se presente la solicitud de autorización en el primer Estado o, una vez admitido el investigador en ese primer Estado, tan pronto se tenga conocimiento del proyecto de movilidad.

En la comunicación se incluirá el documento de viaje válido y la autorización válida expedida por el primer Estado miembro, que abarcará el período de movilidad. Además, la comunicación incluirá:

a) El convenio de acogida o contrato suscrito en el primer Estado miembro así como la duración prevista y las fechas estimadas de la movilidad.
b) La prueba de que el investigador dispone de un seguro médico y recursos económicos suficientes, para sí y los miembros de la familia, en su caso, de acuerdo con lo previsto en el artículo 62.3 de la Ley 14/2013.

La Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno podrá oponerse, de manera motivada, a la movilidad del investigador en el plazo de 30 días a partir de la fecha de recepción de la comunicación completa en los siguientes supuestos:

a) Cuando no se cumplan las condiciones previstas en el apartado anterior.
b) Cuando los documentos presentados se hayan adquirido fraudulentamente o hayan sido falsificados o manipulados.
c) Cuando haya transcurrido el período de validez de la autorización en el otro Estado Miembro.

En caso de oposición por parte de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno, el primer Estado permitirá la reentrada sin más trámites del extranjero desplazado y de su familia. Si no se hubiera producido todavía el desplazamiento a España, la resolución denegatoria impedirá el mismo.

Las entidades dedicadas a la investigación a las que se refiere el capítulo I del título II de la Ley 14/2013, podrán solicitar su inscripción en la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos. Igualmente podrán solicitar esta inscripción otras entidades de investigación previa acreditación de los requisitos previstos en una Orden Ministerial del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática a iniciativa conjunta de los Ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y de Asuntos Económicos y Transformación Digital. La inscripción tendrá una validez de 5 años renovables si se mantienen los requisitos.

Cualquier modificación de las condiciones deberá ser comunicada a la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos en el plazo de 30 días. En caso de no comunicar dicha modificación, la entidad dejará de estar inscrita en la Unidad.

La entidad inscrita estará exenta de acreditar, en el momento de la solicitud, los requisitos previstos en el artículo 62.3, letras f) y g) de la Ley 14/2013. No obstante, la Administración podrá efectuar de oficio comprobaciones del cumplimiento de estos requisitos para lo cual la entidad deberá disponer de la documentación acreditativa.

No obstante su inscripción en la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos, no se beneficiarán de la exención recién citada las entidades dedicadas a la investigación que en los tres años anteriores a la solicitud de inscripción hayan sido sancionadas por infracción grave o muy grave en materia de extranjería e inmigración o no hayan acreditado el cumplimiento de los requisitos en las comprobaciones de oficio efectuadas por la Administración.

Se podrá retirar la inscripción o denegar su renovación cuando concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) La entidad dedicada a la investigación haya dejado de cumplir los requisitos.
b) La inscripción se haya obtenido fraudulentamente.
c) Una entidad dedicada a la investigación haya firmado de forma fraudulenta o con negligencia un convenio de acogida o un contrato con un nacional de un país tercero. Cuando se deniegue una solicitud de renovación o se retire la inscripción, podrá prohibirse a la entidad en cuestión volver a solicitarla antes de que haya transcurrido un período de cinco años a partir de la fecha de publicación de la decisión de no renovación o retirada.

Una vez finalizada la actividad investigadora, los extranjeros podrán permanecer en España durante un periodo máximo de doce meses con el fin de buscar un empleo adecuado en relación con el campo de la investigación realizada o para emprender un proyecto empresarial. A tal efecto, durante los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de la vigencia de su autorización de residencia y durante los noventa días naturales posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de dicha autorización de residencia, el investigador deberá comunicar por medios electrónicos a la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos el deseo de permanecer con el fin antes descrito. La Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos comprobará con la entidad dedicada a la investigación, antes de prorrogar la autorización, que se ha producido la finalización de la actividad investigadora, que dispone de un seguro de enfermedad y el mantenimiento de recursos suficientes. Para acreditar esta última circunstancia, el solicitante presentará una declaración responsable en la que detallará los medios con los que acredite la suficiencia de recursos.

El plazo para resolver esta prórroga será de 20 días, transcurridos los cuales se entenderá concedida por silencio administrativo. La comunicación a la UGE prorrogará la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento.

Una vez concedida la prórroga y durante la vigencia de la misma, en caso de encontrar un empleo adecuado en relación con el campo de la investigación realizada o de haber emprendido un proyecto empresarial, se deberá solicitar la autorización correspondiente de entre las reguladas en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, o en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre.

38.6.
Autorización de residencia por traslado intraempresarial

Aquellos extranjeros que se desplacen a España en el marco de una relación laboral, profesional o por motivos de formación profesional, con una empresa o grupo de empresas establecida en España o en otro país, deberán estar provistos del correspondiente visado de acuerdo con la duración del traslado y de una autorización de residencia por traslado intraempresarial, que tendrá validez en todo el territorio nacional.

Deberán quedar acreditados, además de los requisitos generales, los siguientes:

— Existencia de una actividad empresarial real y, en su caso, la del grupo empresarial.
— Titulación superior equiparable al menos al nivel 1 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, correspondiente al nivel 5A del Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente, o conocimientos, capacidades y competencias avaladas por una experiencia profesional de al menos 3 años que pueda considerarse equiparable a dicha cualificación.
— Existencia de una relación laboral o profesional, previa y continuada, de 3 meses con una o varias de las empresas del grupo.
— Acreditación del traslado.

La autorización de residencia por traslado intraempresarial tendrá dos modalidades:

a) Autorización de residencia por traslado intraempresarial ICT-UE. Procederá esta autorización en el supuesto de desplazamientos temporales para trabajar como directivo, especialista o para formación, desde una empresa establecida fuera de la Unión Europea a una entidad perteneciente a la misma empresa o grupo de empresas establecida en España.

   A estos efectos se entenderá por:

   - Directivo, aquel que tenga entre sus funciones la dirección de la empresa o de un departamento o subdivisión de la misma.
   - Especialista, quien posea conocimientos especializados relacionados con las actividades, técnicas o la gestión de la entidad.
   - Trabajador en formación, aquel titulado universitario que es desplazado con el fin de que obtenga una formación en las técnicas o métodos de la entidad y que perciba una retribución por ello.

La duración máxima del traslado será de 3 años en el caso de directivos o especialistas y de uno en el caso de trabajadores en formación.

Los titulares de una autorización de residencia por traslado intraempresarial ICT UE válida, expedida por España, podrán entrar, residir y trabajar en uno o varios Estados miembros previa comunicación o solicitud de autorización, en su caso, a las autoridades de dichos Estados de acuerdo con su normativa en aplicación de la Directiva 2014/66/UE del parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en el marco de traslados intraempresariales.

Las entidades establecidas en otros Estados miembros de la Unión, podrán desplazar a España, previa comunicación a la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos, a los extranjeros titulares de una autorización de traslado intraempresarial ICT UE durante la validez de dicha autorización. La Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno podrá oponerse a la movilidad en el plazo de 20 días, de manera motivada, en los siguientes supuestos:

- Cuando no se cumplan las condiciones previstas.
- Cuando los documentos presentados se hayan adquirido fraudulentamente, o hayan sido falsificados o manipulados.
- Cuando haya transcurrido la duración máxima del traslado.

En caso de oposición por parte de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno, el primer Estado permitirá la reentrada sin más trámites del extranjero desplazado y de su familia. Si no se hubiera producido todavía el desplazamiento a España, la resolución denegatoria impedirá el mismo.

b) Autorización nacional de residencia por traslado intraempresarial. Procederá esta autorización en los supuestos no contemplados mencionados con anterioridad para el traslado intraempresarial ICT-UE o una vez haya transcurrido su duración máxima. El período de validez de la autorización de residencia será de tres años o igual a la duración del traslado.

38.7. Traslados intraempresariales de grupos profesionales y procedimiento simplificado

Las empresas o grupos de empresas que cumplan los requisitos establecidos en artículo 71.1.a) podrán solicitar la tramitación colectiva de autorizaciones basada en la gestión planificada de cupo temporal de autorizaciones presentadas por la empresa o grupos de empresas.

Dichas empresas podrán solicitar su inscripción en la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos. La inscripción tendrá una validez de 3 años renovables . Las empresas inscritas estarán exentas de acreditar, en el momento de la solicitud, los requisitos previstos en el artículo 73.2.a), b) y c) de la Ley 14/2013. No obstante, la Administración podrá efectuar de oficio comproba-

ciones del cumplimiento de estos requisitos para lo cual la entidad deberá disponer de la documentación acreditativa.

Esta posibilidad no será de aplicación a las empresas o grupos de empresas que en los tres años inmediatamente anteriores a la solicitud de autorización:

a) Hayan sido sancionadas por infracción grave o muy grave en materia de extranjería e inmigración.
b) No hayan acreditado el cumplimiento de los requisitos en las comprobaciones de oficio efectuadas por la Administración.

38.8. Teletrabajadores de carácter internacional

Se halla en situación de residencia por teletrabajo de carácter internacional el nacional de un tercer Estado, autorizado a permanecer en España para ejercer una actividad laboral o profesional a distancia para empresas radicadas fuera del territorio nacional, mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. En el caso de ejercicio de una actividad laboral, el titular de la autorización por teletrabajo de carácter internacional solo podrá trabajar para empresas radicadas fuera del territorio nacional. En el supuesto de ejercicio de una actividad profesional, se permitirá al titular de la autorización por teletrabajo de carácter internacional trabajar para una empresa ubicada en España, siempre y cuando el porcentaje de dicho trabajo no sea superior al 20 % del total de su actividad profesional.

Podrán solicitar el visado o la autorización de teletrabajo los profesionales cualificados que acrediten ser graduados o postgraduados de universidades de reconocido prestigio, formación profesional y escuelas de negocios de reconocido prestigio o bien con una experiencia profesional mínima de tres años.

Deberán quedar acreditados, además de los requisitos generales del artículo 62 de la Ley 14/2013, los siguientes:

a) La existencia de una actividad real y continuada durante al menos un año de la empresa o grupo de empresas con la que el trabajador mantiene relación laboral o profesional.
b) Documentación acreditativa de que la relación laboral o profesional se puede realizar en remoto.
c) En el supuesto de una relación laboral, se deberá acreditar la existencia de la misma entre el trabajador y la empresa no localizada en España durante al menos, los últimos tres meses anteriores a la presentación de la solicitud, así como documentación que acredite que dicha empresa permite al trabajador realizar la actividad laboral a distancia.
d) En el supuesto de la existencia de una relación profesional, se deberá acreditar que el trabajador tiene relación mercantil con una o varias empresas no localizadas en España durante, al menos, los tres últimos meses, así como documentación que acredite los términos y condiciones en los que va a ejercer la actividad profesional a distancia.

Los extranjeros no residentes en España, que se propongan residir en territorio español con el fin de teletrabajar a distancia para una empresa no ubicada en España, solicitarán el visado para teletrabajo de carácter internacional que tendrá una vigencia máxima de un año, salvo que el período de trabajo sea inferior, en cuyo caso el visado tendrá la misma vigencia que este.

El visado para teletrabajo de carácter internacional constituirá título suficiente para residir y trabajar a distancia en España durante su vigencia. En el plazo de sesenta días naturales antes de la expiración del visado, los teletrabajadores de carácter internacional que estén interesados en continuar residiendo en España podrán solicitar la autorización de residencia para trabajador a distancia internacional, siempre y cuando se mantengan las condiciones que generaron el derecho.

Aquellos extranjeros que se hallen en España de forma regular o que hayan accedido mediante el visado previsto en el párrafo anterior, podrán solicitar una autorización de residencia con el fin de teletrabajar a distancia para una empresa localizada en el extranjero, que tendrá validez en todo el territorio nacional.

La validez de esta autorización tendrá una vigencia máxima de tres años salvo que se solicite por un período de trabajo inferior.

Los titulares de esta autorización podrán solicitar su renovación por períodos de dos años siempre y cuando se mantengan las condiciones que generaron el derecho.

38.9. Procedimiento de autorización

La tramitación de las autorizaciones de residencia previstas en esta sección se efectuará por la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos, a través de medios telemáticos y su concesión corresponderá a la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno.

El plazo máximo de resolución será de veinte días desde la presentación electrónica de la solicitud en el órgano competente para su tramitación. Si no se resuelve en dicho plazo, la autorización se entenderá estimada por silencio administrativo. Las resoluciones serán motivadas y podrán ser objeto de recurso de alzada, de acuerdo con lo previsto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La solicitud de autorizaciones de residencia previstas en esta sección prorrogará la vigencia de la situación de residencia o de estancia de la que fuera titular el solicitante hasta la resolución del procedimiento.

Una vez concedida la autorización, si la misma tuviera una vigencia superior a seis meses, se deberá solicitar la tramitación de la tarjeta de identidad de extranjero.

Los titulares de una autorización regulada en esta sección podrán solicitar su renovación por periodos de dos años siempre y cuando mantengan las condiciones que generaron el derecho, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 67.2. Las renovaciones se tramitarán utilizando medios electrónicos. La Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno podrá recabar los informes necesarios para pronunciarse sobre el mantenimiento de las condiciones que generaron el derecho.

La presentación de la solicitud de renovación prorrogará la validez de la autorización hasta la resolución del procedimiento. También se prorrogará en el supuesto en que la solicitud se presentara en los noventa días posteriores a la finalización de la anterior autorización, sin perjuicio de la incoación, en su caso, del correspondiente expediente sancionador.

La acreditación del cumplimiento de los requisitos por la empresa en la tramitación de las autorizaciones previstas en los capítulos IV y V de esta sección se efectuará una única vez, quedando la empresa inscrita en la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos. Dicha inscripción tendrá una validez de 3 años renovables si se mantienen los requisitos. Cualquier modificación de las condiciones deberá ser comunicada a la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos en el plazo de 30 días. En caso de no comunicar dicha modificación, la empresa dejará de estar inscrita en la Unidad.

El pasaporte será documento acreditativo suficiente para darse de alta en la Seguridad Social durante los primeros seis meses de residencia o estancia en las categorías reguladas por esta sección y en aquellos supuestos en que el extranjero no esté en posesión del número de identificación de extranjero (NIE), sin perjuicio de que posteriormente se solicite el NIE.

38.10. Autorización de residencia al estudiante para la búsqueda de empleo o para emprender un proyecto empresarial

Una vez finalizados los estudios en una institución de educación superior, los extranjeros, que hayan alcanzado como mínimo el Nivel 6 de acuerdo al Marco Europeo de Cualificaciones, correspondiente a la acreditación de grado, podrán permanecer en España durante un período máximo e improrrogable de veinticua-

tro meses con el fin de buscar un empleo adecuado en relación con el nivel de los estudios finalizados o para emprender un proyecto empresarial.

A tal efecto, durante los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de la vigencia de su autorización de estancia por estudios y durante los noventa días naturales posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de dicha autorización de estancia, el estudiante solicitará mediante medios electrónicos una autorización de residencia para la búsqueda de empleo o para emprender un proyecto empresarial a la Delegación o Subdelegación del Gobierno de la provincia en la que vaya a residir, que únicamente comprobará que se ha obtenido el título o certificado de educación superior u otra prueba de cualificación oficial, que cuenta con seguro médico y el mantenimiento de recursos suficientes. Para acreditar esta última circunstancia, el solicitante presentará una declaración responsable en la que detallará los medios con los que acredite la suficiencia de recursos.

La solicitud en el plazo indicado en el apartado anterior prorroga la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento. Todo ello, sin perjuicio de la posible incoación del correspondiente procedimiento sancionador por la infracción en que se hubiese incurrido de haber caducado la autorización.

El plazo para resolver esta autorización será de 20 días, transcurridos los cuales se entenderá concedida por silencio administrativo.

Durante la vigencia de la autorización de residencia para la búsqueda de empleo o para emprender un proyecto empresarial, podrá estar acompañado por sus familiares en caso de que estos ya le hubiesen acompañado durante su estancia por estudios. Su permanencia estará en todo caso vinculada a la situación del titular de la autorización principal.

Durante la vigencia de la autorización de residencia para la búsqueda de empleo o para emprender un proyecto empresarial, en caso de encontrar un empleo adecuado en relación con el nivel de los estudios finalizados o de haber emprendido un proyecto empresarial, se deberá solicitar la autorización correspondiente de entre las reguladas en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, o en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre.

38.11. Autorización de residencia para prácticas

Los extranjeros que hayan obtenido un título de educación superior en los dos años anteriores a la fecha de solicitud o que estén realizando estudios que conducen a la obtención de un título de educación superior en España o en el extranjero, podrán participar en un programa de prácticas mediante la firma de un convenio de prácticas o contrato de trabajo en prácticas con el fin de mejorar sus conocimientos, su práctica y su experiencia en un entorno profesional.

Para ello deberán estar provistos de una previa autorización de residencia para prácticas y, en caso de que no se hallen o residan en territorio español, del correspondiente visado que será emitido de conformidad con los procedimientos descritos en esta ley.

La autorización de residencia para prácticas será solicitada por la entidad de acogida mediante medios electrónicos y tendrá validez en todo el territorio nacional. La solicitud se dirigirá a la Delegación o Subdelegación del Gobierno en la provincia en la que vaya a desarrollarse la actividad que resolverá en el plazo de 30 días. Si no se resuelve en dicho plazo, la autorización se entenderá estimada por silencio administrativo.

El solicitante deberá acreditar los siguientes requisitos para solicitar la autorización de residencia para prácticas:

a) Que el extranjero ha sido admitido para la realización de prácticas en base a la firma de un convenio de prácticas con una entidad de acogida, que contemple una formación teórica y práctica. El convenio de prácticas contendrá, al menos:
   - Una descripción del programa de prácticas, incluido el objetivo educativo o los componentes de las prácticas.
   - La duración de las prácticas.
   - Las condiciones de las prácticas y de su supervisión.

— Las horas de prácticas.
— La relación jurídica entre la persona en prácticas y la entidad acogida.

b) Que el extranjero ha obtenido un título de educación superior en los dos años anteriores a la fecha de solicitud o que está realizando estudios que conducen a la obtención de un título de educación superior.
c) Que las prácticas se efectúan en el mismo campo académico y al mismo nivel de cualificación que el título de educación superior o el programa de estudios referido.
d) Que el extranjero dispondrá durante su residencia de seguro de enfermedad y de recursos suficientes.
e) Que el extranjero carece de antecedentes penales en sus países anteriores de residencia durante los últimos cinco años por delitos previstos en el ordenamiento español y no figura como rechazable en el espacio territorial de los países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
f) Que, en su caso, el extranjero se encuentra regularmente en territorio español.

En aquellos supuestos en los que el extranjero queda vinculado con la entidad de acogida mediante un contrato de trabajo en prácticas, no se aplicará la situación nacional de empleo. Sin perjuicio de someterse a la regulación propia del trabajo en prácticas, este contrato deberá contener, al menos, el contenido previsto en este artículo para el convenio.

El período de validez de esta autorización de residencia para prácticas será de doce meses o igual a la duración del convenio de prácticas, de ser esta inferior. Esta autorización podrá ser renovada, por una sola vez, no pudiendo exceder de dos años el periodo total de la autorización inicial y de su prórroga. En el caso de que se trate de un contrato de trabajo en prácticas, la duración será la prevista en el mismo regida por la legislación laboral aplicable en cada momento.

Los extranjeros que hubieran obtenido una autorización de residencia para prácticas, podrán solicitar la tarjeta de identidad de extranjero.

38.12. Familiares

El cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, los hijos menores de edad o mayores que, dependiendo económicamente del titular, no hayan constituido por sí mismos una unidad familiar y los ascendientes a cargo, que se reúnan o acompañen a los extranjeros enumerados en los apartados anteriores podrán solicitar, conjunta y simultánea o sucesivamente, la autorización y en su caso, el visado. En el caso de que las solicitudes de los familiares se presenten simultáneamente con la del titular, la autorización y, en su caso, el visado, se resolverán también de forma simultánea Para su obtención, deberá quedar acreditado el cumplimiento de los requisitos siguientes:

— No encontrarse irregularmente en territorio español. Ser mayor de 18 años.
— Carecer de antecedentes penales en España y en los países donde haya residido durante los últimos cinco años, por delitos previstos en el ordena miento jurídico español.
— No figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que
— España tenga firmado un convenio en tal sentido.
— Contar con un seguro público o un seguro privado de enfermedad concer tado con una Entidad aseguradora autorizada para operar en España.
— Contar con recursos económicos suficientes para sí y para los miembros de su familia durante su periodo de residencia en España.
— Abonar la tasa por tramitación de la autorización y, en su caso, el visado.

La autorización se expedirá con idéntica validez y duración a la que se conce da al extranjero que genera el derecho y se renovará mientras se mantengan las circunstancias que motivaron su concesión.

38.13.
Autorización de estancia y residencia para actividades en el sector audiovisual o actividad artística ante el público o destinada a la grabación de cualquier tipo para su difusión por diferentes medios masivos

Podrán obtener esta autorización los artistas, técnicos y profesionales extranjeros que vayan a ejercer actividades enmarcadas en el sector audiovisual, actividades artísticas ante el público o destinadas a la grabación de cualquier tipo para su difusión por diferentes medios masivos.

Estas autorizaciones incluyen menores de edad que participen en las producciones. En este caso, deberán cumplir lo establecido en el 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; en aquellos casos en que los menores tengan entre 16 y 18 años, presentando consentimiento expreso de los progenitores o de quien ejerza la tutela, y, en el caso de menores de 16 años, una autorización expresa de la autoridad laboral correspondiente. La solicitud de estas autorizaciones deben hacerla los progenitores del menor o quién ejerza su tutela.

• Autorización de estancia de hasta 90 días para ejercer una actividad audiovisual

Podrán entrar y permanecer en España por un período máximo de 90 días en cualquier período de 180 días para el desarrollo de estas actividades. Para ello tendrán que cumplir con los siguientes requisitos:

- No encontrarse irregularmente en territorio español.
- No figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un Convenio en tal sentido.
- Obtener visado previo si los trabajadores proceden de un país cuyos nacionales estén sometidos a la obligación de obtener un visado para cruzar las fronteras exteriores atendiendo a lo establecido en el Reglamento (UE)2018/1806 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de noviembre de 2018.
- Tener una relación laboral o profesional con la empresa que traslada o contrata al profesional.
- Contar con un seguro médico que cubra durante todo el período de la estancia con coberturas similares a las que ofrece el Sistema Público de Salud salvo que vaya a desarrollar una actividad por la que se vaya a tener la condición de asegurado en el Sistema Nacional de Salud.
- Disponer de recursos económicos suficientes para sí y para los miembros de su familia que le acompañen, en su caso, durante su periodo de estancia o residencia en España, lo que puede justificarse, en su caso, a través del contrato de trabajo o de la documentación acreditativa de una relación profesional.
- En el caso de estancias de hasta 90 días cumplir las condiciones de entrada en el espacio Schengen.

La Empresa que contrata o traslada a un artista, técnico o profesional deberá acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Ser parte del proyecto de producción en el sector audiovisual o actividad artística ante el público o destinada a la grabación de cualquier tipo para su difusión por diferentes medios masivos.
b) Estar inscrita en el régimen del sistema de la Seguridad social y encontrarse al corriente del cumplimiento de sus obligaciones frente a la Seguridad Social y frente a la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

Al entrar en España deberán solicitar la asignación de un número de identificación de extranjero (NIE) si no dispusieran del mismo, y la empresa contratante deberá efectuar el alta correspondiente en la Seguridad Social en aquellos supuestos que no vengan cubiertos por un Convenio en materia de Seguridad Social. Esta actividad está exceptuada de la solicitud de una autorización de trabajo.

En aquellos supuestos en los que el solicitante se encuentre en España y la producción requiera continuar su permanencia hasta un máximo de 180 días por causas que no estaban planificadas inicialmente, deberá solicitar la autorización de estancia para el sector audiovisual ante la Unidad de Grandes Empresas 30 días antes de que se cumpla el plazo de 90 días desde la fecha de entrada en el espacio Schengen.

Las actividades descritas en este capítulo estarán exceptuadas de la solicitud de una autorización de trabajo.

- **Autorización de Residencia para el Sector Audiovisual**

Podrán solicitar esta autorización los extranjeros que vayan a desarrollar las actividades en el sector audiovisual o actividad artística ante el público o destinada a la grabación de cualquier tipo para su difusión por diferentes medios masivos por un período superior a 180 días previa solicitud de una autorización de residencia para el sector audiovisual.

Además de cumplir con los requisitos exigidos para la autorización de estancia del apartado anterior el extranjero deberá acreditar carecer de antecedentes penales, tanto en España como en sus países anteriores de residencia durante los últimos 5 años, por delitos previstos en el ordenamiento jurídico español.

La empresa española o quien tenga válidamente atribuida su representación legal podrán presentar la solicitud junto con la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos por medios electrónicos ante la sede electrónica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

La tramitación de las autorizaciones de residencia se efectuará por la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos, a través de medios telemáticos y su concesión corresponderá a la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno. El plazo máximo de resolución será de veinte días desde la presentación electrónica de la solicitud en el órgano competente para su tramitación. Si no se resuelve en dicho plazo, la autorización se entenderá estimada por silencio administrativo. Cuando el extranjero se encuentre fuera del territorio de España, una vez obtenida la resolución deberá obtener el correspondiente visado.

La autorización de residencia tendrá una vigencia igual a la duración del contrato o del traslado a España, siendo su duración máxima de dos años, prorrogable por periodos de dos años siempre y cuando se mantengan las condiciones que generaron el derecho.

38.13.1 Familiares

El cónyuge o persona con análoga relación de afectividad acreditada, los hijos menores de edad o mayores que, dependiendo económicamente del titular, no hayan constituido por sí mismos una unidad familiar y los ascendientes a cargo que dependan económicamente del titular, que se reúnan o acompañen al extranjero enumerado en el apartado anterior, podrán solicitar, conjunta y simultánea o sucesivamente, una de las autorizaciones detalladas en el apartado anterior. También podrán solicitarlo los progenitores o tutores del menor de edad que ejerza una actividad en el sector audiovisual. Para ello deberán acreditar los requisitos

generales:

— No encontrarse irregularmente en territorio español.
— No figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que
— España tenga firmado un Convenio en tal sentido.
— Abonar la tasa del visado o de la autorización correspondiente.
— Tener una relación laboral o profesional con la empresa que traslada o contrata al profesional en España.
— En el caso de estancias de hasta 90 días cumplir las condiciones de entrada en el espacio Schengen.
— Contar con un seguro médico que cubra durante todo el período de la estancia con coberturas similares a la as que ofrece el Sistema Público de Salud salvo que vaya a desarrollar una actividad por la que se vaya a tener la condición de asegurado en el Sistema Nacional de Salud.
— Disponer de recursos económicos suficientes para sí y para los miembros de su familia que le acompañen, en su caso, durante su periodo de estancia o residencia en España, lo que puede justificarse, en su caso, a través del contrato de trabajo o de la documentación acreditativa de una relación profesional.

Las autorizaciones de residencia (no las de estancia) de familiares dependientes de trabajadores con autorización de residencia para el sector audiovisual autorizan a trabajar.

38.14
Trabajadores que participan profesionalmente en la 37.ª Copa del América de Barcelona

Podrán acogerse a este procedimiento los los empleadores establecidos en España que requieran la incorporación en territorio español de trabajadores que vayan a desarrollar actividades laborales o profesionales en el marco de la preparación o caebración de la 37.ª Copa América de Barcelona dentro de los siguientes supuestos:

1. Profesionales relacionados con la construcción, mantenimiento o reparación de equipos náuticos.
2. Regatistas.
3. Profesionales del campo de la comunicación, la logística y la gestión de eventos, con amplia experiencia en este tipo de actividades y que hayan participado en ediciones anteriores de la Copa América.
4. Otras personas que desempeñen tareas profesionales de apoyo en el ámbito deportivo, técnico, logístico o de administración y gestión de la competición.
5. El cónyuge, la cónyuge, o persona con análoga relación de afectividad acreditada, las hijas e hijos menores de edad o mayores que, dependiendo económicamente de la persona titular, no hayan constituido por sí mismos una unidad familiar y quienes sean ascendientes a cargo que dependan económicamente de la persona titular, podrán solicitar, conjunta y simultánea o sucesivamente, una autorización de residencia.
6. La persona solicitante deberá acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:
   a) No encontrarse irregularmente en territorio español.
   b) Ser mayor de 18 años.
   c) No figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un Convenio en tal sentido.
   d) Carecer de antecedentes penales en España y en los países donde haya residido durante los últimos cinco años, por delitos previstos en el ordenamiento jurídico español.
   e) Ser titular de un documento de viaje válido y en vigor.
   f) Abonar la tasa de la autorización correspondiente.
   g) Tener una relación laboral o profesional con la empresa que traslada o contrata a la persona profesional en España en el ámbito de aplicación del apartado uno de la instrucción segunda.

h) Contar con un seguro de enfermedad concertado con una entidad aseguradora autorizada para operar en España durante todo el periodo de la residencia, con coberturas similares a las que ofrece el Sistema Público de Salud, salvo que se vaya a desarrollar una actividad por la que se vaya a tener la condición de asegurado o asegurada en el Sistema Nacional de Salud. No se aceptarán seguros de viaje.

i) Disponer de recursos económicos suficientes para sí y para aquellos miembros de su familia que le acompañen durante su periodo de residencia en España, lo que puede justificarse, en su caso, a través del contrato de trabajo o de la documentación acreditativa de una relación profesional.

La tramitación de las autorizaciones de residencia se efectuará por la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos, a través de medios telemáticos y su concesión corresponderá a la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y Políticas de Retorno. El plazo máximo de resolución será de veinte días desde la presentación electrónica de la solicitud en el órgano competente para su tramitación. Si no se resuelve en dicho plazo, la autorización se entenderá estimada por silencio administrativo.

La autorización de residencia prevista en estas instrucciones tendrá una vigencia igual a la duración del contrato o del traslado a España, siendo su duración máxima de dos años, prorrogable cuando se mantengan las condiciones que generaron el derecho y como máximo hasta el 30 de abril de 2025. Para la concesión de las autorizaciones de residencia al amparo de estas instrucciones no se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo.

39. Planes de pensiones de empleo

Los planes de pensiones de empleo son el instrumento que se enmarca dentro del denominado segundo pilar del Sistema de Pensiones.

39.1. Definiciones básicas

(R. D. L. 1/2002) • (R. D. 304/2004)

• Planes de pensiones

— Los planes de pensiones definen el derecho de las personas a cuyo favor se constituyen a percibir rentas o capitales por jubilación, supervivencia, viudedad, orfandad o invalidez, y las obligaciones de contribución a los mismos. Los recursos necesarios para la financiación, cobertura y efectividad de los planes de pensiones se integrarán en los fondos de pensiones.

— Constituidos voluntariamente, las prestaciones de los planes de pensiones no serán, en ningún caso, sustitutivas de las preceptivas en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, teniendo, en consecuencia, carácter privado y complementario o no de aquéllas.

— Los aspectos básicos de los planes de pensiones se recogen en las especificaciones, tales como la determinación del ámbito personal del plan y su modalidad, su sistema de financiación o los derechos de los partícipes y beneficiarios, entre otros (vid. Artículo 6 R. D. L.1/2022).

— Los planes de pensiones pueden ser de tres modalidades, según sus **sujetos constituyentes**:

- Sistema de empleo: corresponde a los planes cuyo promotor es cualquier empresa, sociedad, corporación o entidad y cuyos partícipes sean los empleados de éstas.
- Sistema asociado: corresponde a planes cuyo promotor sea cualesquiera asociación o sindicato, siendo los partícipes sus asociados, miembros o afiliados.
- Sistema individual: corresponde a planes cuyo promotor es una entidad de carácter financiero y cuyos partícipes son cualesquiera personas físicas.

— Además, según las **obligaciones estipuladas**, los planes de pensiones se ajustarán a las modalidades siguientes:

- Planes de prestación definida, en los que se define como objeto la cuantía de las prestaciones a percibir por los beneficiarios.
- Planes de aportación definida, en los que el objeto definido es la cuantía de las contribuciones de los promotores y, en su caso, de los partícipes al plan.
- Planes mixtos, cuyo objeto es, simultáneamente, la cuantía de la prestación y la cuantía de la contribución.

— Los planes de los sistemas de empleo y asociados podrán ser de cualquiera de las tres modalidades anteriores y los del sistema individual sólo de la modalidad de aportación definida.

— Los planes de pensiones deberán cumplir cada uno de los siguientes **principios básicos**:

a) No discriminación: debe garantizarse el acceso como partícipe de un plan a cualquier persona física que reúna las condiciones de vinculación o de capacidad de contratación con el promotor que caracterizan cada tipo de contrato.
En el caso de un plan del sistema de empleo, será no discriminatorio cuando la totalidad del personal empleado por el promotor esté aco-

gido o en condiciones de acogerse al citado plan, sin que pueda exigirse una antigüedad superior a un mes para acceder a aquel. Cualquier plan del sistema de empleo podrá prever el acceso con una antigüedad inferior a un mes o desde el ingreso en la plantilla del promotor.

La no discriminación se entenderá referida al derecho del trabajador de acceder al plan y a la percepción de las contribuciones empresariales establecidas desde la incorporación al plan en tanto exista relación laboral con el promotor y la no discriminación en el acceso al plan del sistema de empleo será compatible con la diferenciación de aportaciones del promotor correspondientes a cada partícipe, conforme a criterios derivados de acuerdo colectivo o disposición equivalente o establecidos en las especificaciones del plan.

En orden a determinar la antigüedad de un mes a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se computará el tiempo transcurrido desde el ingreso en la plantilla del promotor bajo cualquier modalidad de contrato laboral.

En todo caso, debe garantizarse el desarrollo de medidas correctoras para evitar la brecha de género como, entre otras, el mantenimiento de las contribuciones en los supuestos de reducción de jornada y de suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo recogidos en los artículos 37.6 y 48, apartados 4 a 8, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

b) Capitalización: los planes de pensiones se instrumentarán mediante sistemas financieros y actuariales de capitalización. En consecuencia, las prestaciones se ajustarán estrictamente al cálculo derivado de tales sistemas.
c) Irrevocabilidad de aportaciones: las aportaciones del promotor de los planes de pensiones tendrán el carácter de irrevocables.
d) Atribución de derechos: las aportaciones de los partícipes a los planes de pensiones determinan para los citados partícipes los derechos recogidos en el artículo 8 del R. D. L.1/2002.
e) Integración obligatoria: integración obligatoria a un fondo de pensiones de las contribuciones económicas a que los promotores y partícipes estuvieran obligados y cualesquiera otros bienes adscritos a un plan.

— Centrándonos en los planes de pensiones de empleo, los **sujetos constituyentes** de los mismos son:
  - El **promotor** del plan: cualquier entidad, corporación, sociedad o empresa, así como las asociaciones, federaciones, confederaciones o uniones de asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos, por sindicatos, por colegios profesionales o por mutualidades de previsión social así como las personas jurídicas que instan y, en su caso, participan en la constitución de estos planes conforme a la normativa aplicable.

— Además, el promotor sólo podrá serlo de un plan de pensiones de empleo, al que exclusivamente podrán adherirse como partícipes los empleados de la empresa promotora, incluido el personal con relación laboral de carácter especial independientemente del régimen de la Seguridad Social aplicable. La condición de partícipes también podrá extenderse a los socios trabajadores y de trabajo en los planes de empleo promovidos en el ámbito de las sociedades cooperativas y laborales.

— Asimismo, el empresario individual que emplee trabajadores en virtud de relación laboral podrá promover un plan de pensiones del sistema de empleo en interés de éstos, en el que también podrá figurar como partícipe. También se prevé la posibilidad de que varias empresas o entidades promuevan conjuntamente un plan de pensiones de empleo en el que podrán instrumentar los compromisos susceptibles de ser cubiertos por el mismo.
  - Los **partícipes** del plan: los empleados de las anteriores entidades, corporaciones, sociedades o empresas, las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos así como las personas físicas en cuyo

interés se crea el plan, con independencia de que realicen o no aportaciones.

— A estos sujetos constituyentes, hay que incluir como tercer elemento personal de los planes de pensiones de empleo, los beneficiarios del plan: las personas físicas con derecho a la percepción de prestaciones, hayan sido o no partícipes del plan de empleo.
— La titularidad de los recursos patrimoniales afectos a cada plan corresponderá a los partícipes y beneficiarios.
— Para la supervisión del funcionamiento y ejecución de cada plan de pensiones del sistema de empleo se constituirá una comisión de control del plan que estará formada por representantes del promotor o promotores y representantes de los partícipes y, en su caso, de los beneficiarios. Los representantes de los partícipes podrán ostentar, con carácter general, la representación de los beneficiarios del plan de pensiones. En los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta podrán establecerse sistemas de representación conjunta o agregada en la comisión de control de los colectivos de promotores, partícipes, y en su caso, de beneficiarios, respectivamente.
— Los planes de pensiones de empleo pueden cubrir las siguientes **contingencias**, por las que se satisfarán las correspondientes prestaciones:
  • Jubilación: para su determinación se estará a lo previsto en el Régimen de la Seguridad Social correspondiente.
— Cuando no sea posible el acceso de un partícipe a la jubilación, la contingencia se entenderá producida a partir de que cumpla los 65 años de edad, en el momento en que el partícipe no ejerza o haya cesado en la actividad laboral o profesional, y no se encuentre cotizando para la contingencia de jubilación para ningún Régimen de la Seguridad Social. No obstante, podrá anticiparse la percepción de la prestación correspondiente a partir de los 60 años de edad, en los términos que se establezcan reglamentariamente.
— Los planes de pensiones podrán prever el pago de la prestación correspondiente a la jubilación en caso de que el partícipe, cualquiera que sea su edad, extinga su relación laboral y pase a situación legal de desempleo, en los casos contemplados en los artículos 49.1.g), 51, 52 y 57.bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Reglamentariamente, podrán establecerse condiciones para el mantenimiento o reanudación de las aportaciones a planes de pensiones en este supuesto.
— A partir del acceso a la jubilación, el partícipe podrá seguir realizando aportaciones al plan de pensiones. No obstante, una vez iniciado el cobro de la prestación de jubilación o el cobro anticipado de la prestación correspondiente a jubilación, las aportaciones sólo podrán destinarse a las contingencias de fallecimiento y dependencia. El mismo régimen se aplicará cuando no sea posible el acceso a la jubilación, a las aportaciones que se realicen a partir de que se cumplan los 65 años de edad. Reglamentariamente podrán establecerse las condiciones bajo las cuales podrán reanudarse las aportaciones para jubilación con motivo del alta posterior en un Régimen de Seguridad Social por ejercicio o reanudación de actividad.
  • Incapacidad laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo, y la gran invalidez, determinadas conforme al Régimen correspondiente de Seguridad Social.
  • Muerte del partícipe o beneficiario, que puede generar derecho a prestaciones de viudedad, orfandad o a favor de otros herederos o personas designadas.
  • Dependencia severa o gran dependencia del partícipe, regulada en la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
— Así, por ejemplo, si en una empresa que promovió un plan de pensiones de empleo en favor de su plantilla que cubre todas las contingencias susceptibles de acaecer, un trabajador se jubila, éste será beneficiario de su propio plan de pensiones por haber acaecido la contingencia de

jubilación, sin embargo, si fallece, el beneficiario del plan será la persona física que el partícipe haya designado como tal para percibir la prestación correspondiente.

— Finalmente, citar que la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, crea una nueva figura: los planes de pensiones de empleo simplificados, que como se expondrá en el siguiente punto, presenta una serie de diferencias con respecto a los planes de pensiones de empleo "tradicionales" que hasta entonces existían y que pretenden ser un instrumento más ágil en su promoción y constitución.

• Fondos de pensiones

— Los fondos de pensiones son patrimonios creados al exclusivo objeto de dar cumplimiento a planes de pensiones, cuya gestión, custodia y control se realizarán de acuerdo con la normativa de planes y fondos de pensiones. También podrán crearse fondos de pensiones abiertos con el objeto de canalizar las inversiones de otros fondos de pensiones.

— Los fondos de pensiones carecen de personalidad jurídica y serán administrados necesariamente por una entidad gestora con el concurso de una entidad depositaria.

— Podrán constituirse fondos de pensiones para la instrumentación de varios planes de pensiones o de un único plan. En función de las **modalidades de planes de pensiones que integren**, los fondos de pensiones se clasifican en:

  a) Fondos de pensiones de empleo. Los planes de pensiones del sistema de empleo se integrarán necesariamente en fondos de pensiones cuyo ámbito de actuación se limite al desarrollo de planes de pensiones de dicho sistema.
  b) Fondos de pensiones personales, cuyo ámbito de actuación se limitará al desarrollo de los planes del sistema individual o asociado.

— Por lo tanto, los planes de pensiones de empleo necesariamente se tendrán que integrar en fondos de pensiones de empleo.

— En los fondos de pensiones se constituirá una **comisión de control del fondo**, representativa de los planes de pensiones adscritos. La constitución de esta comisión de control no será precisa cuando el fondo de pensiones integre exclusivamente planes del sistema individual promovidos por la misma entidad.

— Los acreedores de los fondos de pensiones no podrán hacer efectivos sus créditos sobre los patrimonios de los promotores de los planes y de los partícipes, cuya responsabilidad está limitada a sus respectivos compromisos de aportación a sus planes de pensiones adscritos.

— El patrimonio de los fondos de pensiones no responderá por las deudas de las entidades promotora, gestora y depositaria.

— Son **entidades promotoras** de los fondos de pensiones, las personas jurídicas que insten y participen en la constitución de los fondos.

  • En el caso de los fondos de pensiones personales, actuará como promotor del fondo necesaria y exclusivamente su entidad gestora. En caso de posterior sustitución de la entidad gestora, se entenderá que la nueva gestora adquiere la condición de promotora del fondo de pensiones personal.
  • En los fondos de pensiones de empleo podrán ser promotora cualquier empresa o empresas promotoras de planes de empleo a instrumentar en el fondo, así como los sindicatos, sus federaciones y confederaciones, y asociaciones empresariales, legitimados para la negociación colectiva en el ámbito supraempresarial. A falta de los anteriores, la condición de promotor corresponderá a la entidad gestora del fondo de empleo.

— Cada fondo de pensiones será administrado por una única entidad gestora con el concurso de una única entidad depositaria, sin perjuicio de la

contratación con terceras entidades de la gestión de las inversiones o del depósito de valores y efectivo del fondo de pensiones.

Finalmente, citar que la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, crea una nueva figura: los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos (en adelante, FPEPP) que, a diferencia de los fondos de pensiones de promoción privada, cuentan con participación gubernamental en su promoción. En un punto sucesivo se tratan las diferencias entre ambos tipos de fondos de pensiones de empleo.

• Entidad gestora

Podrán ser entidades gestoras de fondos de pensiones, las sociedades anónimas, cuyo objeto exclusivo sea la administración de fondos de pensiones, siempre que reúnan los requisitos establecidos en la normativa.

También podrán ser entidades gestoras de fondos de pensiones las entidades aseguradoras autorizadas para operar en España en el ramo de seguro directo sobre la vida, y las mutualidades de previsión social, siempre que cumplan los requisitos reglamentariamente previstos. Sus funciones se recogen en el artículo 81 del R. D. 304/2004, siendo entre otras, la intervención en el otorgamiento de la correspondiente escritura pública de constitución del fondo de pensiones como, en su día, las de modificación o liquidación del mismo; la llevanza de la contabilidad del fondo de pensiones al día y efectuar la rendición de cuentas o la emisión de los certificados de pertenencia a planes de pensiones, requeridos por los partícipes cuyos planes de pensiones se integren en el fondo.

Las entidades gestoras y depositarias actuarán en interés de los fondos que administren o custodien, siendo responsables frente a las entidades promotoras, partícipes y beneficiarios de todos los perjuicios que se les causaran por el incumplimiento de sus respectivas obligaciones. Ambas entidades están obligadas a exigirse recíprocamente esta responsabilidad en interés de aquéllos.

• Entidad depositaria

La custodia y depósito de los valores mobiliarios y demás activos financieros integrados en los fondos de pensiones corresponderá a una entidad depositaria establecida en España. Podrán ser entidades depositarias de fondos de pensiones las entidades de crédito que reúnan los requisitos reglamentariamente previstos.

Sus funciones se recogen en el artículo 83 del R. D. 304/2004, siendo entre otras, la intervención en el otorgamiento de las escrituras de constitución y, en su caso, de modificación o liquidación del fondo de pensiones o la canalización del traspaso de la cuenta de posición de un plan de pensiones a otro fondo.

39.2. Diferencias entre los planes de pensiones de empleo tradicionales y los simplificados

(R. D. L. 1/2002) • (R. D. 304/2004) • (Ley 12/2022) • (R. D. 885/2022) • (R. D. 668/2023)

La principal diferencia entre los planes de pensiones de empleo simplificados y los planes de pensiones de empleo “tradicionales” radica en la simplificación de su promoción, orientada a la generalización de los mismos. De esta forma, los planes de pensiones de empleo simplificados, dirigidos a pequeñas y medianas empresas a través de la negociación colectiva (especialmente sectorial), a entidades locales así como a empresas públicas y trabajadores por

cuenta propia o autónomos, simplifican y agilizan el actual procedimiento de promoción.

Si en la constitución de un plan de pensiones de empleo "tradicional" se deberían llevar a cabo siete pasos, en la de los simplificados, solo uno, esto es:

— Pasos del procedimiento de constitución de un plan de pensiones de empleo "tradicional":
  1. Negociación en la empresa de promover un plan de pensiones de empleo.
  2. Búsqueda de consultor externo.
  3. Crear la comisión promotora del plan.
  4. Promover el plan de pensiones.
  5. Seleccionar un fondo de pensiones en el que integrar el plan de pensiones.
  6. Adscribir el plan al fondo.
  7. Seguimiento continuo del plan y del fondo.
— Único paso del procedimiento de constitución de un plan de pensiones de empleo simplificado: adscribirse al plan de pensiones.

La simplificación del procedimiento radica en que a nivel sectorial privado o público, previamente se ha negociado la promoción del plan de pensiones de empleo simplificado correspondiente.

También se establece que las empresas incluidas en un convenio colectivo estatutario de carácter sectorial en el que se prevea la instrumentación de compromisos por pensiones con sus personas trabajadoras a través de un plan de pensiones de empleo sectorial simplificado deberán adherirse al mismo si así lo establece el citado convenio. En todo caso, la empresa podrá mejorar el importe correspondiente a las contribuciones empresariales acordadas en el mismo.

Sin perjuicio de lo anterior, el convenio colectivo de carácter sectorial podrá prever la posibilidad de que las empresas del sector puedan no adherirse al plan sectorial simplificado solo en el caso de acordar la promoción de su propio plan de pensiones de empleo, que en ningún caso podrá ser de inferiores condiciones al plan sectorial.

Las personas trabajadoras autónomas podrán adherirse al plan de carácter sectorial que les corresponda por razón de su actividad, mediante el procedimiento que se establezca en las especificaciones del plan de pensiones de empleo simplificado sectorial (vid art. 68 R. D. L. 1/2002).

39.2.1. Especial mención a los planes sectoriales, de Administraciones Públicas y para autónomos

La nueva regulación de los planes de pensiones de empleo simplificados pone el foco en facilitar su generalización en los siguientes tres ámbitos:

— El impulso desde la negociación colectiva sectorial mediante la promoción de planes sectoriales que sirvan para encuadrar a los convenios territoriales o de empresa y que facilitan la adscripción de las empresas y de las personas trabajadoras empleadas en ellas. La negociación colectiva se establece como clave en el proceso de expansión de la previsión social empresarial a una gran cantidad de sectores (en los que prevalece la presencia de pequeñas y medianas empresas) ya que, hasta la fecha, solo sectores menores de la actividad económica han desarrollado planes sectoriales a escala nacional.
— Una regulación específica para el sector público que busca la generalización de los planes de pensiones de empleo para empleados públicos, especialmente entre las entidades locales pequeñas y medianas, dentro de los límites que fijen las normas básicas sobre aumentos retributivos.
— Por su parte, el desarrollo de los planes específicos para trabajadores por cuenta propia o autónomos dentro de la previsión social empresarial se espera que permita encauzar de una forma mucho más efectiva el ahorro para la jubilación de este ámbito y podría suponer un menor gasto por comisiones a través de la contratación de planes de pensiones simplifica-

dos. Este tercer ámbito personal supone permitir a los trabajadores por cuenta propia o autónomos ser partícipes de un plan de pensiones de empleo, ya que hasta la fecha, únicamente podían acceder a los planes de pensiones individuales como instrumento de ahorro para complementar su futura pensión de jubilación.

39.3. Diferencias entre los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos y los fondos de pensiones de empleo de promoción privada

(R. D. L. 1/2002) • (R. D. 304/2004) • (Ley 12/2022) • (RD 885/2022) • (RD 668/2023)

Los FPEPP se diferencian de los fondos de pensiones de empleo de promoción privada en cuanto:

• Constitución

Son fondos que han sido constituidos, junto a la Comisión Promotora y de Seguimiento, por entidades gestoras y sus correspondientes depositarias previamente seleccionadas a través de un riguroso procedimiento de licitación. Actualmente existen 15 FPEPP, gestionados por 5 entidades gestoras (VidaCaixa, Gestión de Previsión y Pensiones (BBVA), Caser Pensiones, Santander Pensiones e Ibercaja) y 3 depositarias (Cecabank, BBVA, y Caceis Bank). Cada entidad gestora y su correspondiente depositaria han debido de constituir 3 fondos, de tipología distinta en función de su aversión al riesgo, un primer fondo de renta fija, un segundo fondo de renta fija mixta y un tercer fondo, de renta variable. Estos fondos ya están constituidos y pueden integrar planes de pensiones de empleo desde el pasado 14 de diciembre de 2023.

• Menores gastos de comisión de gestión y de depósito

Las comisiones máximas establecidas por ley para este tipo de fondos son inferiores a las establecidas para los fondos de promoción privada. En los FPEPP, si bien la comisión de gestión máxima establecida por ley no puede superar los 0,30%, la media de las comisiones de gestión que se han ofertado para ser seleccionadas en el procedimiento de licitación se sitúa en 0,201% anual de la CP (la mayor 0,26% - la menor 0,10%) y la de depósito, si bien se ha establecido por ley una comisión máxima del 0,10%, la media de las comisiones ofertadas se sitúa en el 0,04%.

• Sistema de gobierno y supervisión

En los FPEPP se refuerza el sistema de gobierno y la supervisión, a través de dos nuevas figuras:

— Comisión Promotora y de Seguimiento: órgano adscrito al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones encargado de instar y participar en la constitución de esta modalidad de fondos. La Comisión Promotora y de Seguimiento promueve la constitución inicial de los fondos de pensiones y vela por la idoneidad de su desarrollo. Está formado por 9 funcionarios alto nivel en la AGE.

— Comisión de Control Especial: Es la comisión de control única que supervisa a todos los FPEPP y está constituida por 13 miembros, 5 a

propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 4 a propuesta de las organizaciones sindicales más representativas y 4 a propuesta de las organizaciones empresariales más significativas.

• Plataforma digital común

La plataforma digital común es una herramienta digital facilitada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones que ofrece información general de los planes de pensiones de empleo adscritos a los fondos de pensiones de empleo de promoción pública. Se pone a disposición de cualquier persona o entidad, así como facilita información privada relacionada con los planes de pensiones a sus titulares e interesados.

• Tipos de planes de pensiones de empleo

Si bien en los fondos de pensiones de empleo de promoción privada tienen cabida cualquier tipo de plan de pensiones del sistema de empleo, en los FPEPP sólo pueden integrarse los siguientes tipos:

a) Planes de pensiones de empleo de aportación definida para la contingencia de jubilación, sin perjuicio de que puedan ofrecer prestaciones definidas para el resto de las contingencias siempre y cuando las mismas se encuentren totalmente aseguradas.
b) Planes de pensiones de empleo simplificados.

• Otros

En los FPEPP tienen gran peso los factores de sostenibilidad así como el ciclo de vida.

En general, se ha buscado acotar el número de FPEPP que se espera alcancen un alto patrimonio, lo que permitirá una mayor diversificación de las carteras, que unido a unas menores comisiones de gestión y de depósito, redundará en mayor rentabilidad para el partícipe.

39.4. Incentivos

■ (R. D. L. 8/2015) • (Ley 27/2014) • (Ley 35/2006) • (R. D. L. 1/2002) • (Ley 12/2022)

39.4.1. Incentivos para las empresas

• Reducción en cuota a la Seguridad Social

Se reintroduce la medida que existía hasta 2013 de permitir a las empresas reducirse de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, las contribuciones empresariales satisfechas mensualmente a los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, en el marco del texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, y a los instrumentos de modalidad de empleo propios de previsión social establecidos por la legislación de las Comunidades Autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social, pero ahora con un límite máximo de contribución con derecho a reducción: 135,29 €/mes por empleado o 1.623,48 €/año, siendo la reducción máxima en la cuota de 31,39 €/mes por empleado o 374,28 €/año por empleado.

- **Deducción en la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades**

Las empresas podrán deducirse en la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades el 10% de las contribuciones empresariales imputadas a favor de los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros.

- **Ejemplo**

En el caso de que un trabajador por cuenta ajena obtenga un salario de 25.000 euros anuales, y la empresa le aporte mensualmente al plan de pensiones de empleo unas contribuciones empresariales que alcancen en el año 1.000 euros anuales, a la empresa le supone 236 euros menos en cuotas a la Seguridad Social así como 100 euros menos en el Impuesto sobre Sociedades. El hecho de derivar por parte de la empresa, por ejemplo, un 4 por ciento de la masa salarial al plan de pensiones, sólo le costaría a la empresa 2,66 por ciento.

39.4.2. Incentivos para los trabajadores

- **Reducción en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas**

Por las aportaciones que haga el trabajador al plan de pensiones de empleo del que sea partícipe le da derecho a reducirse en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas por encima de los 1.500 euros anuales, hasta:

— 8.500 euros anuales adicionales, en el caso de que se trate de un trabajador por cuenta ajena. El trabajador se reducirá tanto el importe de las contribuciones que haga la empresa, como lo que aporte el trabajador voluntariamente al plan de pensiones de empleo condicionado al importe de las contribuciones que haga la empresa al plan de pensiones, no pudiendo superar los 8.500 euros anuales.

— 4.250 euros anuales adicionales, en el caso de trabajadores por cuenta propia o autónomos.

- **Ejemplo**

El trabajador medio podría aportar 2.000 euros al plan de pensiones de empleo del que sea partícipe y reducirse 600 euros en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

39.5. Normativa aplicable y cambios normativos más recientes

(R. D. L 1/2002) • (R. D 304/2004) • (R. D. 885/2022) • (R. D. 668/2023)

La Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, añade dos nuevos capítulos al texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre: el capítulo XI, titulado “Fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos” y el capítulo XII, titulado “Planes de pensiones de empleo simplificados”:

— En materia de FPEPP se establecen las líneas maestras de su gobernanza, administración y supervisión, así como de su régimen de inversión y proceso de selección de entidades gestoras y depositarias. Además, cabe destacar la creación de una plataforma digital común.
— Respecto a los planes de empleo simplificados, se fija un sistema de promoción más sencillo que el existente a dicha fecha y se posibilita su integración tanto en un fondo de pensiones de promoción pública abierto como en un fondo de pensiones de empleo de promoción privada. Además, se regula quiénes pueden promover este tipo de planes y se efectúa una delimitación específica respecto a los planes de naturaleza sectorial.

Además, como otros cambios significativos, se destaca:

— Se crean, en el ámbito de los FPEPP las mencionadas Comisión Promotora y de Seguimiento y la Comisión de Control Especial de los FPEPP, así como la Plataforma Digital Común.
— Se pretende poner en el centro de la negociación colectiva a los agentes sociales.
— Se dota a los planes de empleo de un régimen fiscal y jurídico adecuado y diferenciado.
— Se incluyen los citados incentivos financieros y no financieros para las empresas y los partícipes.
— Se reduce de 2 años a un mes el plazo para que un trabajador de una empresa con plan de pensiones de empleo pueda acceder al mismo.
— Se incluyen en el segundo pilar del sistema de Seguridad Social como posibles partícipes de planes de pensiones de empleo simplificados a los trabajadores por cuenta ajena o autónomos, que históricamente solo habían podido acceder a planes de pensiones individuales para generar un ahorro que les complemente su futura pensión de jubilación.

Por su parte, el Real Decreto 885/2022, de 18 de octubre, efectúa un desarrollo reglamentario parcial de la Ley 12/2022, de 30 de junio, necesario para su efectiva puesta en práctica regulando:

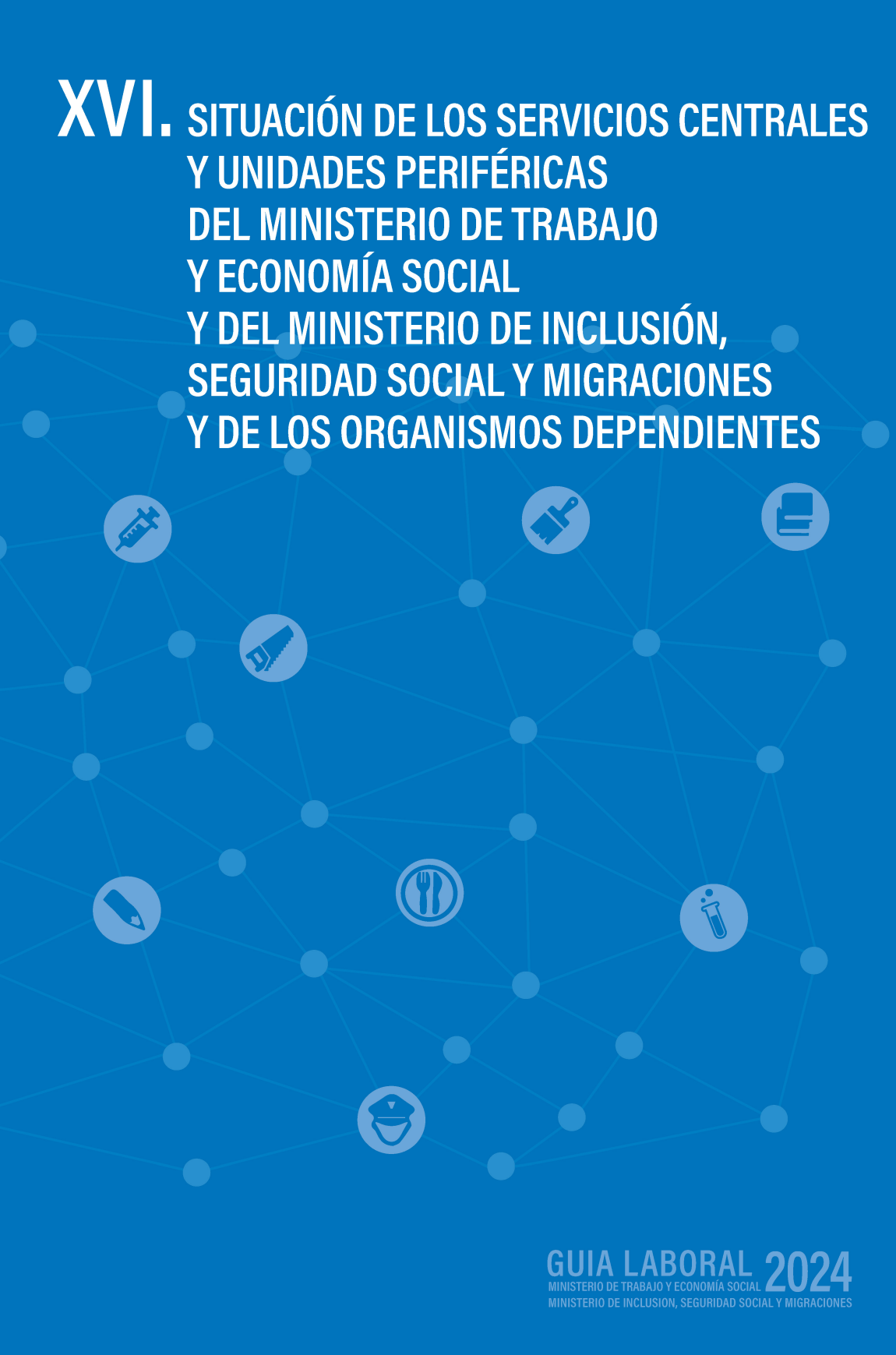
— La organización y funcionamiento como órgano colegiado de la Comisión Promotora y de Seguimiento.
— La Comisión de Control Especial, regulándose las actuaciones preparatorias para su constitución.
— El régimen de retribuciones de las entidades gestoras de fondos de pensiones de promoción pública abiertos por debajo del 0,30 por ciento anual del valor de la cuenta de posición a las que deban imputarse y el de las entidades depositarias por debajo del 0,10 por ciento anual del valor de las cuentas de posición.

El Real Decreto 668/2023, de 18 de julio, procede a completar algunas de las cuestiones que no fueron recogidas en el Real Decreto 885/2022:

— Posibles modificaciones posteriores a la constitución e inscripción de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos.
— El principio de no discriminación, adaptando el plazo de 1 mes para entender no discriminatorio un plan del sistema de empleo así como especificar la obligación por parte del promotor de realizar contribuciones empresariales.
— Características y funcionalidades de la plataforma digital común.
— Flujos de información entre la Comisión Promotora de Seguimiento y la Comisión de Control Especial.
— Régimen de incompatibilidades aplicable a los miembros de la Comisión de Control Especial.
— Desarrollo reglamentario de los planes de empleo simplificados.

Este Real Decreto modifica otros preceptos del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, para adecuar determinados aspectos que habían quedado obsoletos así como regular otros aspectos que facilite el desarrollo del sistema de pensiones, entre los que cabe destacar, la existencia de fondos de pensiones abiertos que no tengan planes adscritos permitiendo la optimización de carteras, la multiadscripción, el ciclo de vida así como el régimen de inversiones de los fondos de pensiones.

XVI. SITUACIÓN DE LOS SERVICIOS CENTRALES Y UNIDADES PERIFÉRICAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL Y DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES Y DE LOS ORGANISMOS DEPENDIENTES



SITUACIÓN DE LAS DEPENDENCIAS DE LOS SERVICIOS CENTRALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL Y DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

	Domicilio	Teléfono	Fax
Ministerio de Trabajo, y Economía Social	Paseo de la Castellana, 63	91 363 00 00	91 533 29 96
Ministra	Paseo de la Castellana, 63	91 363 00 00	91 554 75 28
Gabinete de la Ministra	Paseo de la Castellana, 63	91 363 00 00	91 363 05 93
Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social	Paseo de la Castellana, 63	91 363 00 00	91 363 05 94
Gabinete de la Secretaría de Estado	Paseo de la Castellana, 63	91 363 00 00	91 363 05 90
Dirección General de Trabajo	Pío Baroja, 6	91 363 18 00	91 363 20 38
Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas	Pío Baroja, 6	91 363 18 00	91 363 20 34
Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Paseo de la Castellana, 63	91 363 00 00	
Subsecretaría de Trabajo y Economía Social			
Gabinete Técnico del Subsecretario	Paseo de la Castellana, 63	91 363 00 00	
Secretaría General Técnica	Paseo de la Castellana, 63		
Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones	José Abascal, 39	91 363 70 00	
Ministra	José Abascal, 39	91 363 70 00	
Gabinete del Ministro	José Abascal, 39		
Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones	José Abascal, 39	91 363 70 00	
Gabinete de la Secretaría de Estado	José Abascal, 39	91 363 70 00	91 363 03 10
Dirección Gral. de Ordenación de la Seguridad Social	Jorge Juan, 59	91 363 29 00	91 363 30 81
Intervención General de la Seguridad Social	Valenzuela, 5	91 363 26 00	91 363 26 90
Secretaría de Estado de Migraciones	José Abascal, 39	91 363 70 00	91 363 16 51
Gabinete de la Secretaría de Estado	José Abascal, 39	91 363 70 00	
Dirección General de Migraciones	José Abascal, 39	91 363 70 00	
Dirección General Humanitaria y del Sistema de Acogida de Protección Internacional	José Abascal, 39		
Social de la Inmigración	José Abascal, 39	91 363 70 00	
Dirección General de la Ciudadanía Española del Exterior y Políticas de Retorno	José Abascal, 39	91 363 70 00	
Secretaría General de Inclusión	Agustín de Betancourt, 19	91 363 70 00	
Gabinete Técnico	Agustín de Betancourt, 19	91 363 70 00	
Subsecretaría de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones	José Abascal, 39	91 363 70 00	
Gabinete Técnico	José Abascal, 39	91 363 70 00	

SITUACIÓN DE LAS DEPENDENCIAS DE LOS SERVICIOS CENTRALES DE LOS ORGANISMOS AUTONOMOS Y ENTIDADES DEPENDIENTES

	Domicilio	Teléfono	Fax
Instituto Nacional de la Seguridad Social • Información y Atención Telefónica	Padre Damián, 4 y 6	91 568 83 00 901 16 65 65	91 564 04 84
Tesorería General de la Seguridad Social • Servicio de Gestión y Atención Telefónica	Astros, 5 y 7	91 503 80 00 91 541 02 91	91 503 84 12
Instituto Social de la Marina	Génova, 20 y 24	91 700 66 00	91 700 67 16
Gerencia de Informática de la Seguridad Social	Doctor Tolosa Latour, s/n	91 390 27 03	91 460 40 72
Servicio Público de Empleo Estatal	Condesa de Venadito, 9	91 585 98 88	91 408 00 17
Fondo de Garantía Salarial	Sagasta, 10	91 363 82 15/16	91 363 82 44
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Torrelaguna, 73	91 363 41 00	
Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (Barcelona)	Dulcet, 2-10	93 280 01 02	93 280 36 42
Centro Nacional de Verificación de Maquinaria (Bizkaia/ Vizcaya)	Camino de la Dinamita,s/n,94 499 02 11 Monte Basatxu-Baracaldo	94 499 06 78	
Centro Nacional de Medios de Protección (Sevilla)	Carabela La Niña, 2	95 451 41 11	95 467 27 97
Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (Madrid)	Torrelaguna, 73	91 363 41 00	91 363 43 22/27

DIRECTORIO DE LOS SERVICIOS PERIFÉRICOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO, Y ECONOMÍA SOCIAL Y DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

A CORUÑA

	Domicilio	C. P. (15...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Avda. de la Marina, 23-3.ª Planta	001	981 98 93 00	981 98 93 51
Emigración y retorno	Avda. de la Marina, 23	001	981 98 93 67/68	981 98 93 51
(*) Oficina de Extranjería	Real, 53	003	981 98 93 27/60	981 98 93 51
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Gaiteira, 54-56, 5.ª Planta	009	981 12 17 87/07 51	981 12 14 06
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Gaiteira, 54-56, 1.ª Planta	009	981 12 02 67	981 12 20 82
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Ronda Camilo José Cela, 16	009	91 542 11 76	881 90 93 00
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**91 541 25 30 y 91 542 11 76**	
Carballo	Plaza de la Cruz Vernuella, 2	130	981 22 18 33 981 22 19 45 981 22 21 40	
Ferrol	Catalunya, 1	403	981 15 35 00 981 15 35 37 981 15 34 86	
Betanzos	Pintor Seijo Rubio, s/n	300	981 77 04 05	
Corcubión (O. Integrada con la TGSS)	Médico Vicente Fraguela, 13	130	981 74 53 93	
Melide	Plaza do Convento, 5	800	981 50 50 12	
Negreira	Rúa Castelao, 14	830	981 88 62 20 981 88 62 21	
Noia	Frei Lois Rodríguez, 11-Bajo	200	981 82 46 00 981 82 46 98	
Ortigueira	Márquez Cortiñas, 19	330	981 40 01 81	
A Pobra do Caramiñal	Castelao, 25	940	981 83 01 46 981 83 06 94	
Santiago de Compostela (O. Integrada con la TGSS)	Rua Carlos Briones Varela, s/n	705	981 56 66 00	
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Avda. Ramón y Cajal, 2	006	981 83 11 22	
Direcciones Locales:				
Camariñas	Avda. Ambrosio Feijóo, 6	123	981 73 61 29	981 73 65 24
Cariño	Avda. Manuel Fraga Iribarne, 6	360	981 40 50 06	981 42 02 88
Cedeira	Muelle, 1	350	981 48 01 01	981 48 26 11
Ferrol	Ctra. Alta del Puerto, 25	401	981 35 79 47	981 35 19 08
Fisterra-Corcubión	Paseo Cala Figueira, 35	155	981 74 05 36	981 74 00 41
Malpica de Bergantiños	Pl. de Villar Amigo, 1	113	981 72 00 30	981 72 05 12
Muros	Porta da Vila, 16	250	981 82 61 62	981 86 78 70
Noia	Avda. Rep. Argentina, 21	200	981 82 15 00	981 82 43 70
Sada	Avda. del Puerto, 21	160	981 62 10 84	981 62 19 08
Adscritas a la Dirección Provincial de Vilagarcia de Arousa (Pontevedra)				
Boiro	Avda. Compostela, 58	930	981 84 52 01	981 84 64 57
A Pobra do Caramiñal	Castelao, 25-1.º	940	981 83 11 22	981 83 26 01
Rianxo	Rosalía de Castro, 11	920	981 86 05 87	981 86 05 20
Sta. Uxia de Riveira	Praza dos Mariñeiros, 8	960	981 87 05 40	981 87 00 66

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (15...)	Teléfono	Fax
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Cristino Álvarez, 1-5	008	881 90 90 00	881 90 90 02
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Betanzos N.º 1	Pintor Seijo Rubio, s/n	300	981 77 04 05	981 77 16 32
A Coruña N.º 2	Rafael Alberti, 11-13	008	981 17 49 59	981 17 49 60
A Coruña N.º 7	Fernando Macías, 18-20	004	881 90 92 80	881 90 90 12
A Pobra Do Caramiñal N.º 2	Castelao, 25	940	981 83 06/94	
Carballo N.º 3	Barcelona, 17-19	100	981 70 41 80	981 70 42 25
Corcubión N.º 6	Medico Vicente Fraguela, 13	130	981 70 63 11	981 70 65 80
Ferrol N.º 4	Mac-Mahón, 10	403	981 36 91 00	981 36 91 25
Santiago de Compostela N.º 5	Carlos Briones Varela, s/n	705	981 55 31 50	981 55 31 55
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
A Coruña N.º 1	Ronda de Nelle, 74	005	981 14 59 09	981 14 52 11
A Coruña N.º 2	Rafael Alberti, 11-13	008	981 17 49 61	981 17 49 62
A Coruña N.º 7	Marcial del Adalid, 3 -7	005	881 90 92 90	881 90 90 16
Carballo N.º 3	Barcelona, 13-15	100	981 70 42 28	981 70 42 26
Corcubión N.º 6	Médico Vicente Fraguela, 13	130	981 70 65 79	981 70 65 81
Ferrol N.º 4	Mac-Mahón, 10	403	981 36 91 00	981 36 91 62
Santiago de Compostela N.º 5	Carlos Briones Varela, s/n	705	981 55 31 52	981 55 31 54
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Alejandro Barreiro Noya, 1-3	006		
(**) Oficinas de Prestaciones:				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
A Coruña-Monelos	Pl. Rafael Dieste, s/n	008		
A Coruña-Tornos	Avda. Finisterre, 227-229	010		
A Coruña-Centro	Orillamar, 78	002		
Betanzos	Venezuela, 39	300		
Boiro	Avda. de la Constitución, 69	930		
Carballo	Plza. Dos Bombeiros Voluntarios, s/n Edificio Fórum Carballo.	100		
Ceé-Corcubión	Domingo Antonio de Andrade, s/n	270		
Ferrol-Centro	Plza. Camilo José Cela- Edif. Administr. Xunta Galicia, 2.ª pl.	403		
Ferrol-Esteiro	Avda. de Vigo, 135-137	403		
Melide	Eduardo Álvarez Carballido,1 A Bajo	800		
Ordes	Rúa de Galicia, 23	680		
As Pontes de García Rodríguez	Emilia Pardo Bazán, 32 Bajo	320		
Santiago de Compostela (Centro)	Ramón Piñeiro, 13 y 15	702		
Santiago de Compostela (Norte)	Rúa do Coto, 19, bajo	704		
Unidad Administrativa FOGASA	Juana de Vega, 35-3.º	004	981 22 22 08	981 20 26 86

ALBACETE

	Domicilio	C. P. (02...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Periodista del Campo Aguilar, s/n	002	967 76 90 00	967 76 91 59
(*) Oficina de Información	Avda. de España, 7	002	967 76 91 18	967 76 91 59
(*) Oficina de Extranjería	Calderón de la Barca, s/n	002	967 76 91 78	967 76 91 59
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Avda. de España, 19	002	967 22 52 00	967 50 41 15

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (02...)	Teléfono	Fax
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. de España, 27	002	967 59 87 03	
Información	**901 16 65 65**			
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**91 541 25 30 y 91 542 11 76**	
Albacete (O. Integrada con la TGSS)	Avda. de España, 27	002	967 59 87 00	
Alcaraz	Avda. Constitución, 4	300	967 38 00 13	
Almansa	Virgen de Belén, 9	640	967 34 01 96	
Casas-Ibáñez	Avda. del Vino, 4	200	967 46 20 02	
Hellín	Víctor Serena, s/n	400	967 30 01 17	
La Roda	P.º de la Estación, 25	630	967 44 13 34	
Villarrobledo	Plz. Constitución, 18	600	967 14 02 96	
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. de España, 27	002	967 59 87 00	967 59 87 04
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones:				
Albacete N.º 1	Avda. de España, 27	002	967 59 87 00	967 59 87 60
Albacete N.º 3	Iris, 28-30	005	967 59 04 90	967 59 04 91
Almansa N.º 2	Miguel Hernández, 1-3	640	967 34 50 65	967 34 38 35
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Albacete N.º 1	Avda. España, 27	002	967 59 89 42	967 59 87 89
Albacete N.º 3	Iris, 28-30	005	967 59 04 96	967 59 04 93
Almansa N.º 2	Miguel Hernández, 1-3	640	967 34 54 61	967 31 12 73
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Cid, 31	002		
(**) Oficinas de Empleo				
Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Albacete-Cubas	Ntra. Sra. de Cubas, 4	005		
Albacete-Carretas	Cid, 29-31	002		
Alcaraz	Padre Pareja, 1	300		
Almansa	Galileo, 2	640		
Casas-Ibáñez	Avda. del Vino, 2	200		
Caudete	Paseo Luis Golf, 14	660		
Elche de la Sierra	José Antonio Merenciano, 5	430		
Hellín	San Juan de Dios, 3	400		
La Roda	Puerta de Cuenca, 62-64	630		
Villarrobledo	Estación, 14	600		
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. de España, 19-2.º	002	967 55 10 59	967 55 11 77

ALICANTE/ALACANT

	Domicilio	C. P. (03...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Ebanistería, 4	008	96 501 90 00	96 501 93 80
(*) Oficina de Información	Plaza Muntanyeta, 6	001	96 501 90 10	96 501 91 60
(*) Oficina de Extranjería	Ebanistería, 4	008	96 501 93 00	96 501 93 01
	S. Isidro Labrador, 1-Altea	590	96 501 92 60	96 501 92 57
Cita Previa			96 501 94 55	
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Pintor Lorenzo Casanova, 6	003	96 513 47 41	96 592 09 86

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (03...)	Teléfono	Fax
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Churruca, 26	003	96 590 31 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**91 541 25 30**	
Alacant-Alicante-Pla Carolinas	Doctor Ayela, 28	013	96 520 59 09	
			96 520 59 10	
Alacant-Alicante Rambla (O. Integrada con la TGSS)	Mayor, 3	002	96 523 33 00/96 523 33 01	
Alacant-Alicante	Churruca, 26	003	96 514 64 95	
Alcoy- Alcoi	Dr. Sempere, 28	803	96 533 30 73	
			96 533 31 06	
Benidorm	Júpiter, 1 Bajo	501	96 585 59 09	
			96 585 59 05	
Denia-(O. Integrada con la TGSS)	Paseo Saladar, 41	700	96 578 00 22	
Elche-Elx	Fra Jaume Torres, 32 AC	204	96 663 06 70	
Elda	Manolita Caudel Pérez, 2	600	96 698 11 40	
			96 698 11 41	
Jijona-Xixona	Avda. de la Constitución, 39, bajo	100	96 561 02 84	
Orihuela	San Agustín, 20	300	96 530 00 06	
			96 674 03 89	
Torrevieja (O. Integrada con la TGSS)	Urbano Arregui, 8	185	96 670 80 06	
Villajoyosa-La Vila Joiosa	Constitución, 10	570	96 589 01 94	
Villena	Avda. de la Constitución, 179	400	96 580 01 73	
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Faro de Santa Pola, 2	001	96 513 50 33	
Direcciones Locales:				
Calpe-Calp	Avda. Mare de Deu del Carme, 7	710	96 583 11 16	96 583 85 20
El Campello	Tirant lo Blanc, 18	560	96 563 06 73	96 563 39 49
Denia	Sandunga, 52 -B	700	96 578 01 58	96 643 17 85
Santa Pola	Avda. Fco. Pérez Ojeda, 27	130	96 541 16 42	96 669 08 02
Torrevieja	Urbano Arregui, 8	185	96 692 75 97	96 670 86 63
Villajoyosa-La Vila Joiosa	Avda. Del Puerto, 37	570	96 685 00 55	96 685 22 27
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial Enriqueta Ortega, 2		005	96 598 75 00	96 598 75 30
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones:				
Alicante-Alacant N.º1	Enriqueta Ortega, 2	005	96 598 75 00	96 598 75 80
Alicante-Alacant N.º 2	Mayor, 3	002	96 523 33 00	96 523 33 27
Alcoy-Alcoi N.º 3	Ingeniero Vilaplana, 22	803	96 654 05 50	96 652 63 70
Benidorm N.º 4	Avda. de l´Aigüera, 1	501	96 683 14 80	96 681 33 21
Denia N.º 7	Paseo Saladar, 41	700	96 642 60 06	96 642 50 17
Elche-Elx N.º 80	Avda. de Santa Pola, 1	203	96 545 48 75	96 542 07 53
Elda N.º 6	Ramón Gorgé, 5	600	96 696 54 40	96 698 10 51
Orihuela N.º 9	Obispo Rocamora, 43	300	96 673 67 02	96 673 74 42
Torrevieja N.º 10	Urbano Arregui, 8	185	96 670 80 06	96 692 78 01
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Alicante-Alacant N.º 1	Enriqueta Ortega, 2	005	96 598 75 00	96 598 75 90
Alicante-Alacant N.º 2	Mayor, 3	002	96 523 33 00	96 520 94 13
Alcoy-Alcoi N.º 3	Ingeniero Vilaplana, 22	803	96 654 05 50	96 652 63 71
Benidorm N.º 4	Avda. de l'Aigüera, 1	501	96 683 14 80	96 681 33 22
Denia N.º 7	Paseo Saladar, 41	700	96 642 60 06	96 642 48 57
Elche-Elx N.º 5	Av. Sta. Pola, 1	203	96 545 48 75	96 661 24 88
Elche-Elx N.º 8	Avda. de Santa Pola, 1	203	96 545 48 75	96 545 42 55
Elda N.º 6	Ramón Gorgé, 5	600	96 696 54 40	96 698 10 52
Orihuela N.º 9	Obispo Rocamora, 43	300	96 673 67 02	96 673 74 43
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	San Juan Bosco, 15	005		

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (03...)	Teléfono	Fax
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Alicante-Alacant-I. La Católica	Isabel La Católica, 1-3	007		
Alicante-Alacant-Los Ángeles	Javea, 2-Esq. Ceres	010		
Alicante-Alacant- San Juan Bosco	San Juan Bosco, 15	005		
Alcoy-Alcoi	Oliver, 11	802		
Benidorm	Avda. La Aiguera, 8	501		
Calpe-Calp	Benissa, s/n. Edif. Atalaya	710		
Crevillente	Puertas de Orihuela, 7	330		
Denia	Avda. Juan Chavas, 7	700		
Elche-Elx-Altabix	José Sánchez Saéz, 11	202		
Elche –Elx-Carrús	Pedro Moreno Sastre, 20	205		
Elche –Elx-Centro	Mariano Benlliure, 6 –Entlo.	201		
Elda –Ortega y Gasset	Ortega y Gasset, 22	600		
Ibi	Avda. Juan Carlos I, 13	440		
Jijona-Xixona	Marcelo Mira, 10	100		
Novelda	M.ª Cristina, 123	660		
Orihuela	Azote, 4	300		
Petrer	Plaza de Pablo Iglesias, 2	610		
Torrevieja	Galeón, 6	182		
Villajoyosa- La Vila Joiosa	Pianista Gonzalo Soriano, s/n	570		
Villena	Mtro. Compositor Carrascosa, 2	400		
Unidad Administrativa FOGASA	San Juan Bosco, 15	005	96 513 48 31	96 522 78 42

ALMERÍA

	Domicilio	C. P. (04...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Arapiles, 19	001	950 75 90 00	950 23 57 99
(*) Oficina de Información	Arapiles, 19	001	950 75 91 35/36	950 23 57 99
(*) Oficina de Extranjería	Marruecos, 1	071	950 75 93 00	950 75 93 10
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Maestro Serrano,3-1.º-Centro Resid. Oliveros.(Edif. Singular)	004	950 26 28 66	950 23 32 69
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Pl. Emilio Pérez, 4	001	950 18 95 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 541 25 30**	
Almería 1 (Urbano)	Puerto Pesquero, s/n	600	950 15 08 88	
Almería 2 (Urbano)	Manuel Azaña,14	006	950 22 16 55	
El Ejido (O. Integrada con la TGSS)	Julio César, 18	700	950 48 97 67	
Huércal-Overa	De la Estación, 133	600	950 47 15 38	
Roquetas de Mar	Armada Española, 30	740	950 32 95 18	
Vélez-Rubio (O. Integrada con la TGSS)	Cútar, 4	820	950 41 00 58	
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial:	Muelle Puerto Pesquero, s/n	002	950 62 02 11	950 62 01 79
Direcciones Locales:				
Adra	Paseo Picasso, s/n	770	950 40 07 13	950 40 07 13
Carboneras	Avda. Faro Mesa, 98	140	950 13 01 38	950 13 01 38
Garrucha	Paseo Marítimo, 103	630	950 13 22 12	950 13 22 12

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (04...)	Teléfono	Fax
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Fuente Victoria, 2	007	950 18 98 00	950 18 98 12
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Almería N.º 1	Fuente Victoria, 2	007	950 18 99 21	950 18 98 02
Almería N.º 4	Crta. de Granada, 260	008	950 18 99 21	950 23 13 95
El Ejido N.º 2	Julio César, 8	700	950 18 99 11	950 48 97 96
Huércal-Overa N.º 3	Carretera de la Estación, 133	600	950 18 99 11	950 47 12 17
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Almería N.º 1	Fuente Victoria, 2	007	91 541 02 91	950 18 98 03
Almería N.º 4	Crta. de Granada, 260	008	91 541 02 91	950 28 23 66
El Ejido N.º 2	Julio César, 8	700	91 541 02 91	950 48 97 96
Huércal-Overa N.º 3	Ctra. De la Estación, 133	600	91 541 02 91	950 13 45 04
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. Cabo de Gata, 120	007		
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Almería Altamira	Altamira, 19-21	005		
Almería Comarcal	La Merced, 1	006		
Almería-Almadrabillas	Carretera de Ronda 13	004		
Albox	Ramón y Cajal, 35	800		
Berja	Pl. Constitución, s/n	760		
Canjayar	Santa Cruz, 16	450		
Cantoria	Avda. de Almanzora, s/n	850		
El Ejido	Toledo, 126	700		
Huércal-Overa	Doctor Barbacid, 2.	600		
Olula del Río	Pza. José Orus, 10	860		
Roquetas de Mar	Preciados, 15	740		
Tabernas	Reyes Católicos, s/n	200		
Vélez-Rubio	Villa María, 11	820		
Unidad Administrativa FOGASA	Pl. Marqués de Heredia, 7	001	950 24 04 19	950 26 95 50

ARABA/ÁLAVA (VITORIA-GASTEIZ)

	Domicilio	C. P. (01...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Olaguibel, 1	005	945 75 90 00	945 75 93 01
(*) Oficina de Información	Olaguibel, 1	005	945 75 94 82	945 75 93 01
(*) Oficina de Extranjería	Olaguibel, 1	005	945 75 94 90	945 75 93 01
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad S.	General Álava, 10- 2.º	005	945 14 22 20	945 13 58 58
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	General Álava, 10-2.º	005	945 14 22 20	945 13 58 58
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial **Información**	Eduardo Dato, 36	005	945 16 07 00	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (01...)	Teléfono	Fax
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)	**901 10 65 70 y 91 541 25 30**			
OISS Vitoria-Gasteiz-Oeste				
(O. Integrada con la TGSS)	Duque de Wellington, 31	010	945 16 29 34	
Vitoria-Gasteiz	Eduardo Dato, 36	005	945 16 07 00	
			945 16 07 60	
			945 16 07 64	
Amurrio	Landako, 10	470	945 89 00 33	
Laguardia	Paseo Sancho Abarca, 16	300	945 60 00 58	
Llodio	Viña Vieja, 3	400	94 672 90 72	
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Duque de Wellington, 31	010	945 16 27 00	945 16 27 10
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones y U. R. E.:				
Vitoria-Gasteiz N.º 80	Duque de Wellington, 31	010	945 16 27 00	945 16 29 22
Llodio N.º 2	Virgen del Carmen, 27	400	946 72 05 29	946 72 46 44
			946 72 23 74	
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Pintor Jesús Apellaníz, 11-bajo	008		
Oficinas de Empleo:				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Vitoria-Zabalgana	Océano Pacífico, 16-18	010		
Vitoria-/Gastéiz-Salburua	Ferrocarril del Norte, 1	006		
Llodio	José Matía, 24-26	400		
Unidad Administrativa FOGASA	Gral. Álava, 10	005	945 15 58 88	945 14 18 40

ASTURIAS (OVIEDO)

	Domicilio	C. P. (33...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Pza. de España, 6	007	98 476 90 00	98 476 92 31
(*) Oficina de Información	Pza. de España, 6	007	98 476 91 51/2	98 525 65 64
(*) Oficina de Extranjería	Pza. de España, 3	007	98 476 93 37	98 476 93 27
Cita Previa:			98 524 64 14/15	
Emigración y retorno-Gijón	Avda. Príncipe de Asturias, 76	212	98 476 94 50/3	98 476 94 56
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Oviedo)	Ildefonso Sánchez del Río, 1	001	98 511 65 10	98 511 47 95
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social (Gijón)	Celestino Junquera, 2	202	98 534 11 06	98 535 16 60
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial (Oviedo)	Plaza General Primo de Rivera, 2	007	98 566 62 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Oviedo (Urbano)	Doctor Alfredo Martínez, 6- bajo	005	98 596 26 34	
Avilés	Eloy Fernández Caravera, 3	400	98 555 15 22	
Cangas de Narcea	Cuesta de la Vega, s/n	800	98 581 02 10	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (33...)	Teléfono	Fax
Gijón (O. Integrada con la TGSS)	Pza. del Carmen, 6	206	98 519 57 04	
Grado	Eulogio Díaz Miranda, 45, bajo	820	98 575 32 84	
Langreo	Plaza Soto Torres, 7	900	98 569 31 95	
Lena	Ramón Pérez de Ayala, 22 B	630	98 549 02 06	
Llanes	Cta.del Pancar, s/n	500	98 540 02 20	
Mieres del Camino	Ramón Pérez de Ayala, 25	600	98 546 01 64	
Valdés (O. Integrada con la TGSS)	Gil Parrondo Rico, s/n (Edif. Villa Tarsila)	700	98 564 00 53	
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial				
Gijón	Celestino Junquera, 19	201	98 532 72 00	98 531 33 64
Direcciones Locales:				
Avilés	Avda. Conde de Guadalhorce, 97	400	98 556 74 03	98 552 27 54
Cudillero	Doctor Fleming, 3 bajo	150	98 559 03 85	98 559 05 87
Luarca-Valdés	Paseo del Muelle, s/n	700	98 564 18 58	98 547 06 12
Luanco	Ramón Pérez de Ayala, 17	440	98 588 19 69	
Llanes	Tomás Gutiérrez Herrero, 2	500	98 540 17 62	98 540 30 12
Tapia de Casariego	Plaza Veya -N. López Cancio, s/n	740	98 547 27 30	98 547 25 24
Ribadesella	Campo de las Rollas, s/n	560	98 586 07 89	98 585 75 35
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Pérez de la Sala, 9	007	98 596 16 00	
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones:				
Oviedo N.º 1	Pérez de la Sala, 9	007	98 596 16 00	
Oviedo N.º 6	Pérez de la Sala, 9	007	98 596 16 00	
Avilés N.º 2	Fuero de Avilés, 4	400	98 551 08 00	
Cangas de Onís N.º 3	Avda. de Covadonga, 45	550	98 584 85 41	
Gijón N.º 80	Plza del Carmen, 6	206	98 530 89 20	98 519 57 04
Valdés N.º 5	Gil Parrondo Rico, s/n (Edif. Villa Tarsila)	700	98 564 26 13	
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Oviedo N.º 1	Pérez de la Sala, 9	007	98 596 16 00	98 596 16 17
Oviedo N.º 6	Pérez de la Sala, 3-9 pl. 2	007	98 521 31 79	98 522 42 66
Aviles N.º 2	Fuero de Avilés, 4	400	98 551 08 00	98 554 47 75
Cangas de Onis N.º 3	Se integra en la U. R. E./4 Gijón			
Gijón N.º 4	Plza del Carmen, 6	206	98 519 57 04	98 519 51 59
Gijón N.º 7	Desfiladero de los Arrudos, 14	212	98 532 06 50	98 531 13 21
Luarca-Valdés N.º 5	Gil Parrondo Rico, s/n (Edif. Villa Tarsila)	700	98 564 27 26	98 564 27 27
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	José M.ª Martínez Cachero, 17-21	013		
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Oviedo-Zubillaga	Gral. Zubillaga, 7	005		
Oviedo-Gral. Elorza	General Elorza, 27	001		
Avilés-El Muelle	El Muelle, 8	400		
Avilés 2-G. Abarca	González Abarca, 12	400		
Cangas de Narcea	Cuesta de la Vega, s/n	800		
Cangas de Onís	Pl. Camila Beceña, 2 1.º dcha.	550		
Gijón-Mariano Pola	Mariano Pola,3	207		
Gijón-González Mallada	Avelino Glez. Mallada, s/n	204		
Gijón-Juan de Austria	Juan de Austria, s/n	213		
Gijón-Monteviel	Sor. Juana Inés Cruz, 10	211		
Grado	Maestra Benicia, s/n	820		
Infiesto	Martínez Agosti, 18-20	530		
Langreo	Celestino Cabeza, s/n	930		
Luarca	Nicanor del Campo, 18-20	700		
Siero-Lugones	Severo Ochoa, 4-bajo	420		
Llanes	Ctra. del Pancar, s/n	500		

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (33...)	Teléfono	Fax
Mieres del Camino	Teodoro Cuesta, 49	600		
Moreda de Aller	Avda. Tartiere, 48, Bajo	670		
Navia	Veigas, 13	710		
Pola de Lena	Corporaciones de Lena, s/n	630		
Pola de Siero	Pza. de la Constitución, s/n	510		
Pravia	Río Narcea, 4-bajo	120		
Teverga	Doctor García Miranda, 7-1.º	110		
Tineo	Avda. Glez Mayo, 32 Edif. Fergo	870		
Vegadeo	La Milagrosa, 18	770		
Unidad Administrativa FOGASA	Pl. de España, 3	007	98 596 44 65	98 523 37 28
FOGASA (Gijón)	Marqués de San Esteban, 21- 7.º-2.ª	206	98 517 63 02	98 531 93 62

ÁVILA

	Domicilio	C. P. (05...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Avda. de los Hornos Caleros, 1	001	920 75 90 00	920 75 91 68
(*) Oficina de Información	Avda. de los Hornos Caleros, 1	001	920 75 91 21	920 75 91 68
(*) Oficina de Extranjería	Avda. de los Hornos Caleros, 1	001	920 75 91 53	
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	P.º de San Roque, 17	003	920 22 14 43	920 25 05 62
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Portugal, 4	001	91 541 25 30	
Información	**901 16 65 65**			
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Ávila (Urbano)	Plaza Claudio Sánchez Albornoz, 4	001	920 25 24 00	920 25 25 46
Arenas de San Pedro	Puerto del Pico, 3	400	920 37 00 60	920 37 23 89
Piedrahíta	Extramuros, s/n	500	920 23 74 00	
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. de Portugal, 4	001	920 35 94 00	920 35 94 01
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administración de la Seguridad Social				
Ávila	Avda. de Portugal, 4	001	920 35 94 00	920 35 94 10
Unidad de Recaudación Ejecutiva:				
Ávila	Avda. de Portugal, 4	001	920 35 94 00	920 35 94 11
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Jorge de Santayana, 40, planta 1.ª	004		
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Ávila	Doctor y Galan. 1	003		
Arenas de San Pedro	Travesía José Gochicoa, s/n	400		
Arévalo	Sta. Catalina, 2	200		
Piedrahíta	Patio de Armas, s/n -Palacio Duque de Alba	500		
El Tiemblo	Pza. de la Villa, 27-28	270		
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. de los Hornos Caleros, 1	001	920 35 36 98	920 22 82 08

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

BADAJOZ

	Domicilio	C. P. (06...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Díaz Brito, 12	005	924 97 90 00	924 97 94 53
(*) Oficina de Extranjería	Avda. de Europa, 1	004	924 97 94 47	924 97 94 53
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Pedro de Valdivia, 5	002	924 23 17 00	924 20 00 55
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Pedro de Valdivia, 5	002	924 23 17 00	924 20 00 55
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Ronda del Pilar, 10	002	924 21 61 00	924 21 62 34
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Badajoz	Ronda del Pilar, 15	002	924 22 18 87	
Alburquerque	Plaza Juan de Dios Glez., s/n	510	924 40 16 70	924 40 12 54
Almendralejo	Vistahermosa,18	200	924 66 27 22	924 67 08 04
Azuaga	Carolina Coronado, 14	920	924 89 05 68	924 89 06 96
Don Benito	Alonso Martín, 8	400	924 80 50 42	924 80 12 90
Jerez de los Caballeros	Pl. de la Alcazaba, s/n	380	924 73 11 60	924 75 02 71
Mérida	Adriano, 19	800	924 31 97 55	924 33 01 08
Navalvillar de Pela	Avda. Tierno Galván, s/n	760	924 86 06 62	924 86 03 73
Zafra (Oficina Integrada con la TGSS)	Luis Chamizo, 13	300	924 55 00 02	924 56 33 01
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Ronda del Pilar, 10	002	924 21 14 00	924 21 14 19
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Badajoz N.º 1	Madre Teresa de Calcuta, 2	006	924 28 67 75	924 28 67 77
Badajoz N.º 5	Ronda del Pilar, 10	002	924 21 14 19	924 21 15 14
Don Benito N.º 2	Pl. Nueva de las Albercas, 10	400	924 81 02 67	924 80 35 03
Mérida N.º 3	Adriano, 19	800	924 33 08 01	924 33 07 54
Zafra N.º 4	Luis Chamizo, 13	300	924 55 23 30	924 56 33 02
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Badajoz N.º 1	Madre Teresa de Calcuta, 2	006	924 28 67 74	924 28 67 76
Badajoz N.º 5	Ronda del Pilar, 10-1.º	002	91 541 02 91	924 21 15 43
Don Benito N.º 2	Pl. Nueva de las Albercas, 10	400	91 541 02 91	924 80 35 03
Mérida N.º 3	Pl. de la Constitución, 6	800	924 33 08 02	924 33 07 55
Zafra N.º 4	Luis Chamizo, 13	300	924 55 32 01	924 55 40 65
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. R. Dominicana, 10	005		
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información Cita previa			**060 y 919 26 79 70**	
Badajoz Comarcal	Avda. República Dominicana,10	001		
Badajoz-Juan Carlos I	Avda. Juan Carlos I, 9	001		
Badajoz-San Roque	Manzano, 44	008		
Alburquerque	Monjas, 18	510		
Almendralejo	Rafael Alberti, s/n	200		
Azuaga	Industria, 23	920		
Barcarrota	Aguadulce, s/n	160		
Cabeza de Buey	Plaza de España, 1	600		
Campanario	Av. de los Emigrantes, s/n	460		
Castuera	Yuste, s/n	420		

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (06...)	Teléfono	Fax
Don Benito	Manchita, s/n	400		
Fregenal de la Sierra	San Francisco, 48	340		
Fuente de Cantos	Carmelitas, s/n	240		
Guareña	Crta. Oliva de Mérida, s/n	470		
Herrera del Duque	Iglesia, s/n	670		
Jerez de los Caballeros	C/ El Rodeo s/n	380		
Llerena	Pl.de los Donantes de Sangre, s/n	900		
Mérida-Vespasiano-Comarcal	Juan F. Babiano Giner, s/n	800		
Mérida-Integrada Nueva Ciudad	Avd. Cristóbal Colón, 5	800		
Montijo	Avda. de la Estación, s/n	480		
Olivenza	Barriada Santa Engracia, 2	100		
Orellana la Vieja	Buenavista, 7	740		
Villafranca de los Barros	Cuba, s/n	220		
Villanueva de la Serena	Hermandad Santiago Apostol s/n	700		
Zafra	Vejer de la Frontera, s/n	300		
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. de Europa, 1	005	924 22 73 45	924 24 46 09

BARCELONA

	Domicilio	C. P. (08...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Paseo San Juan, 189-193	037	93 520 90 00	93 520 98 87
(*) Oficina de Extranjería	Paseo San Juan, 189	037	93 520 14 10	
	Murcia, 42	027	infoext.barcelona@seap.minhap.es	
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Travessera de Gràcia, 303-311	025	93 401 30 00	93 401 30 04
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad social	Travessera de Gràcia, 303-311	025	93 401 30 00	93 459 33 35
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Sant Antoni M. Claret, 5-11	037	93 434 52 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Urbanas:				
Barcelona-(Poble Nou)	Lope de Vega, 132	005	93 307 18 12 93 308 01 70	
Barcelona-Sant. Andreu	Concepción Arenal, 299	030	93 311 01 03 93 346 66 55	
Barcelona-Nou Barris (O. Integr. TGSS)	Marie Curie, 22	042	93 427 02 02 93 427 21 20	
Barcelona-Drassanes	Arc del Teatre, 63	001	93 327 15 50	
Barcelona-Elxample-Grácia	St. Antoni M.ª Claret, 5-11	037	93 434 53 00	
Barcelona-Sant Adria de Besos	Mar, s/n (La Mina)	930	93 381 06 04 93 381 06 77	
Comarcales:				
Badalona	Margarida Xirgu, 33	911	93 384 13 11 93 384 17 15	
Berga	Quim Serra, 3-5	600	93 821 00 57 93 821 08 91	
Calella	Avda. Vallderroura, 7	370	93 769 28 49 93 769 40 50	
Cornella de Llobregat (O. Integrada La TGSS)	Avda. del Maresme, 21	940	93 480 14 14 93 377 90 04	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (08...)	Teléfono	Fax
Esplugues de Llobregat	Lluis Millet, 4-6	950	93 371 72 02 93 371 91 25	
Gavà	Ribera de Sant Llorenç, 103	850	93 662 49 54 93 662 35 59	
Granollers (O. Integrada con la TGSS)	Josep Umbert, 84	402	93 870 18 94 93 870 61 34	
L'Hospitalet de Llobregat, 1	Rda. La Torrassa, 99	903	93 431 51 55 93 431 80 65	
Igualada	P.º Mossèn Jacint Verdaguer, 172	700	93 803 47 85 93 803 11 15	
Manresa	Bruc, 138	242	93 872 04 56 93 872 03 33	
Martorell	Avda. Mancomunitats-Comarcals,9	760	93 775 19 69 93 775 20 91	
Mataró (Oficina Integrada con la TGSS)	Jaume Balmes, 32	301	93 755 67 12	
Mollet del Valles	Gaità Ventalló,15	100	93 593 07 96 93 570 69 97	
Montcada i Reixac	P.º Jaume I, n.º 1	110	93 564 46 57 93 564 47 14	
El Prat de Llobregat	Jaume Casanova, 2-4	820	93 379 53 91 93 379 57 45	
Sabadell	Tres Creus, 57	202	93 727 69 41 93 727 65 36	
Sant Boi de Llobregat	Eusebi Güells, 41	830	93 640 67 45 93 640 06 87	
Sant Feliu de Llobregat	Rambla Marquesa Castellbell, 98	980	93 666 09 99 93 666 01 77	
Santa Coloma de Gramenet	Rafael Casanova, 44	921	93 466 25 67 93 466 26 92	
Terrassa	Av. Abat Marcet, 366	225	93 780 01 50 93 780 31 44	
Vic	Pl. Lluis Companys, 3-5	500	93 886 15 31 93 886 02 15	
Vilafranca del Penedes	Rambla Nostra Senyora, 19	720	93 890 03 49 93 890 13 73	
Vilanova i la Geltrú	Rambla Principal, 86	800	93 893 06 93 93 893 01 06	
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial de Barcelona y Girona				
Barcelona:				
Barcelona	Albareda, 1 -13	004	93 443 96 27	93 443 96 24
Direcciones Locales:				
Arenys de Mar	Port, s/n	350	93 792 36 03	93 795 91 56
Vilanova i la Geltrú	Passeig Marítim, 63	800	93 815 56 25	93 815 81 55
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Aragò, 273- 275	007	93 216 80 00	93 216 82 45
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Barcelona-N.º 2	Arc del Teatre, 63-65	001	90 150 20 50	
Barcelona-N.º 4	Industria, 114	025	90 150 20 50	
Barcelona-N.º 6	Marie Curie, 22	042	90 150 20 50	
Barcelona-N.º 9	Rocafort, 174	029	90 150 20 50	
Badalona-N.º 11	Av. Pres. Companys, 106-110	911	90 150 20 50	
Berga-N.º 12	Guillem de Berguedà, 9	600	90 150 20 50	
Cornellà de Llobregat-N.º 13	Avda. Maresme, 21	940	90 150 20 50	
Granollers-N.º 14	Josep Umbert, 84-86	402	90 150 20 50	
L`Hospitalet de Llobregat-N.º 15	Clavells, 6	905	93 437 62 67	
Igualada, N.º 16	Pg Jacint Verdaguer, 124	700	90 150 20 50	
Manresa-N.º 17	Sant Fruitos, 1-3	242	90 150 20 50	
Mataró-N.º 18	Jaume Balmes, 34	301	90 150 20 50	
Sabadell-N.º 19	Sallarés i Pla, 4	202	90 150 20 50	
Sant Feliú de Llobregat-N.º 20	Joan Maragall, 43	980	90 150 20 50	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (08...)	Teléfono	Fax
Terrassa-N.º 21	Ctra. de Castellar, 6	222	90 150 20 50	
Vic-N.º 22	Historiador Ramón d' Abadal Edi	500	90 150 20 50	
Vilafranca del Penedès-N.º 23	Sant Julia, 4	720	90 150 20 50	
Vilanova i la Geltrú-N.º 24	Rambla de L' Exposició, 43	800	90 150 20 50	
Cerdanyola del Vallès-N.º 25	Parcers, 1-5 bajos	290	90 150 20 50	
Santa Coloma de Gramenet-N.º 25	Major, 49	921	93 466 23 88	
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Barcelona-N.º 1	Josep Estivill, 71-73	027	93 346 66 60	93 327 15 79
Barcelona-N.º 2	Josep Estivill, 71	027	93 216 86 00	93 327 15 83
Barcelona-N.º 3	Josep Estivill, 71	027	93 346 66 60	93 216 86 78
Barcelona-N.º 4	Travessera de Gracia, 117	012	93 216 86 40	93 216 86 75
Barcelona-N.º 5	Marie Curie, 22	027	93 351 55 12	93 352 05 52
Barcelona-N.º 6	Josep Estivill, 71	042	93 327 15 56	93 407 25 38
Barcelona-N.º 7	Balmes, 22	007	93 318 13 35	93 342 93 12
Barcelona-N.º 8	Balmes, 22- 4.º-5.º	007	93 216 86 48	93 318 91 42
Barcelona-N.º 9	Travessera de Gracia, 117	012	93 430 58 48	93 322 29 62
Barcelona-N.º 10	Balmes, 22- 4.º	007	93 342 93 14	93 342 93 15
Badalona-N.º 11	Av. Pres. Companys, 106-110	911	93 384 73 80	93 384 73 86
Berga-N.º 12	Guillem de Berguedà, 9	600	93 821 43 43	93 821 43 50
Cornellà de Llobregat-N.º 13	Avda. Maresme, 21	940	93 480 14 14	93 377 65 62
Granollers-N.º 14	Josep Umbert, 84-86	402	93 860 11 80	93 860 11 81
L`Hospitalet de Llobregat-N.º 15	Sant Fructuós, 80 (Provisional)	004	93 437 62 67	93 438 36 88
Igualada, N.º 16	Pg Jacint Verdaguer, 124	700	93 804 62 62	93 804 92 33
Manresa-N.º 17	Sant Fruitós, 1-3	240	93 874 88 50	93 874 88 56
Mataró-N.º 18	Jaume Balmes, 34	303	93 755 67 12	93 755 67 14
Sabadell-N.º 19	Sallarés i Pla, 4	202	93 745 74 30	93 745 74 36
Sant Feliú de Llobregat-N.º 20	Joan Maragall, 43	980	93 632 73 85	93 632 73 87
Terrassa -N.º 21	Col-legi, 6	222	93 736 14 86	93 784 06 53
Vic -N.º 22	Historiador Ramón d' Abadal Edi	500	93 883 21 45	93 889 41 62
Vilafranca del Penedès-N.º 23	Rambla Nuestra Senyora, 19	720	93 817 19 60	93 890 27 41
Vilanova i la Geltrú-N.º 24	Rambla de L' Exposició, 91	800	93 811 59 13	93 811 59 16
Cerdanyola del Vallès-N.º 25	Parcers, 1-5 bajos	290	93 586 36 40	93 586 36 46
Mollet del Valles-N.º 26	Carrer Gaietà Ventallo, 15 Planta 1	100	93 570 66 31	93 570 62 74
Calella-N.º 27	Sagnier,14- bajos	370	93 766 42 90	93 766 42 93
Barcelona-N.º 28	Arc. del Teatre, 63-65- 5.ª Planta	001	93 327 15 88	92 327 15 87
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Parc. Estació del Nord, s/n	018		
(**)Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Barcelona-Aragò	Arago, 182	011		
Barcelona-Barri Gotic	Dr. Joaquim Pou, 8	002		
Barcelona-Mallorca	Mallorca, 33	029		
Barcelona-Dante	Argimón, 10-12-bajos	032		
Barcelona-Guineueta	Pg. Valldura, 202- 204	031		
Barcelona-Lesseps	Ronda Gral. Mitre, 263	023		
Barcelona-Poble Nou	Fluviá, 52	019		
Barcelona-Sant Andreu	Joseph Soldevila, 33	030		
Barcelona-Verneda	Guipúzcoa, 33	020		
Barcelona-Sepúlveda	Sepúlveda, 156-160	011		
Alt Maresme (Pineda de Mar)	Anoia, s/n	370		
Badalona-Casagemes	Plz.. Carme Guasch, 2	915		
Badalona-Aribau	Aribau, 11	913		
Barberà del Vallés	Crta. de Barcelona, 290-296	210		
Berga	Av. Canal Industrial, 9-13	600		
Cerdanyola del Valles	Torres i Bages, 7	290		
Cornella de Llobregat	Avda. Baix Llobregat, 13	940		
Esplugues de Llobregat	8 Marc, 17-19	950		
Gavà	Sant Pere, 88	850		
Granollers I Franqueses	Primer Marqués de les Franqueses, 146	403		
Granollers-Periferia	Avinguda Marie Curie, 25-27	402		
L'Hospitalet II La Farga	Girona, 12 Edif. «La Farga»	901		
L'Hospitalet- Cobalto	Crta. Del Mig, 24	907		
Manresa	Verge de l'Alba, 5-7	240		

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (08...)	Teléfono	Fax
Martorell	Ptge. Sindicat, s/n	760		
Mataró	Castaños, 57	302		
Mataró II -Pemiá	Elisenda de Montcada, 65 (Premia de M)	330		
Mollet del Valles	Les Vinyes Altes,1	100		
El Prat de Llobregat	Centre, 62	820		
Ripollet	Rbla. Sant Jordi, 68	291		
Rubí	Crta. de Terrasa, 42-44	191		
Sabadell-Sardà	Sardà 121-123, 2.ª plt.	203		
Sabadell –Centre	República, 45	203		
Sant Adriá de Besós	Olimpic Cantonada Pl. I Gilbert	930		
Sant Boi de Llobregat	Pi i Margall, 111	830		
Sant Cugat del Valles	De la Creu, 2	172		
Sant Feliú de Llobregat	Crta. Hospitalet, s/n	980		
Sant Vicenç dels Horts	Molí dels Frares, 290	620		
Santa Coloma de Gramenet	Plaça d'en Vilaseca, s/n	921		
Terrassa -Edison	Edison 9-15	221		
Vic	Ramón Sala I Saçala, s/n	500		
Viladecans	Pompeu Fabra, 3	840		
Vilafranca del Penedes	Pl. Penedés, 4	720		
Vilanova i la Geltrú	Rambla Arnau de Vilanova, 2	800		
Vilanova Del Camí	President Compànys, 1	700		
Unidad Administrativa FOGASA	Parc. Estació del Nord, s/n	018	93 342 85 68	93 342 85 74
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo				
Centro Nacional de Condiciones de Trabajo	Dulcet, 2-10	034	93 280 01 02	93 280 36 42

BIZKAIA/VIZCAYA (BILBAO)

	Domicilio	C. P. (48...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Gran Vía Diego López de Haro, 50	011	94 450 94 35	94 450 94 51
(*) Oficina de Información	Elcano, 10	011	94 450 94 85	94 423 71 55
(*) Oficina de Extranjería	Gran Vía Diego López de Haro, 50	011	94 450 94 35	94 450 94 53
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Gran Vía Diego López de Haro, 50	011	94 439 80 16	94 441 58 00
	Gran Vía Diego López de Haro, 89	011	94 428 43 99	94 428 44 14
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Gran Vía, 62, 1.º dc	011	94 428 45 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Bilbao-Centro	Gran Vía Diego López de Haro, 89	011	94 428 45 17	
			94 428 45 56	
Bilbao-Deusto	Iruña, 13	014	94 447 83 08	
			94 428 45 56	
Balmaseda	Magdalena, 15	800	94 680 10 00	
			94 428 45 56	
Barakaldo	Murrieta, 47	901	94 437 04 96	
			94 428 45 56	
Basauri	Axular, 2	970	94 428 45 56	
			94 440 59 00	
Durango	Francisco Ibarra, 4	200	94 681 49 58	
			94 428 45 56	
Getxo	Villa de Plasencia, 14	930	94 480 19 42	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (48...)	Teléfono	Fax
			94 480 19 43	
			94 428 45 56	
Guernika-Lumo	Juan Calzada, 89	300	94 625 71 07	
			94 428 45 56	
Portugalete	Avda. de Carlos VII, 3-5	920	94 428 45 56	
			94 495 91 11	
Sestao (O. Integrada con la TGSS)	Blas de Otero, 8	910	94 428 45 56	
			94 495 31 34	
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Virgen de Begoña, 32 (Bilbao)	006	94 473 90 00	94 473 90 01
Direcciones Locales:				
Bermeo	Nardiz Tar Benanzio, 7	370	94 688 29 08	94 688 55 25
Lekeitio	Eliz-Atea, 14- Bajo	280	94 684 19 56	94 624 36 39
Ondarroa	Ibai-Ondo, 6	700	94 683 16 50	94 683 34 92
Santurtzi	Av. Cristóbal Murrieta, 17-19	980	94 483 37 09	94 461 01 21
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Gran Vía, 89	011	94 428 43 00	94 428 44 16
			91 541 02 91	
			90 050 20 50	
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 41**	
Administraciones:				
Bilbao N.º 1	Viuda de Epalza, 3-5	005	94 412 82 12	94 479 51 66
Bilbao N.º 8	Gr. Vía Diego López de Haro, 89, 2.ª	011	91 541 02 91	94 428 43 72
Bilbao N.º 80	Gr. Vía Diego López de Haro, 89, 2.ª	011	91 541 02 91	94 443 43 80
Bilbao-Txurdinaga N.º 3	Txomin Garat, 6	004	91 541 02 91	94 412 97 34
Durango N.º 6	Tromperri, 3-5	200	91 541 02 91	94 621 57 24
Getxo N.º 7	Villa de Plencia, 14	990	91 541 02 91	94 480 57 93
Sestao N.º 5	Blas de Otero, 8	910	91 541 02 91	94 496 74 73
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Bilbao-Ensanche N.º 1	Viuda de Epalza, 3-5	005	94 412 82 12	94 479 51 65
Bilbao N.º 8	Gr. Vía Diego López de Haro, 89, 2.ª	011	94 428 43 00	94 428 44 30
Bilbao N.º 2	Gr. Vía Diego López de Haro, 89, 1.ª	011	94 444 55 54	94 410 09 95
Bilbao N.º 4	Gr. Vía Diego López de Haro, 89, 1.ª	011	94 474 62 00	94 474 59 34
Bilbao-Txurdinaga N.º 3	Txomin Garat, 6	004	94 412 84 11	94 411 72 22
Durango N.º 6	Tromperri, 3-5	200	94 621 57 20	94 621 57 26
Getxo N.º 7	Villa de Plencia, 14	990	94 480 57 92	94 480 07 07
Sestao N.º 5	Blas de Otero, 8	910	94 496 73 14	94 472 14 37
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	C/ Rodríguez Arias nº 23	011		
Oficinas de Empleo:				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Bilbao-Recalde	M.ª Victoria Uribe Laso 3-5-7	012		
Bilbao-Salve-Mazarredo	Alameda de Mazarredo, 39	009		
Bilbao-San Inazio	Cataluña, 1	015		
Bilbao- Santutxu	Santutxu, s/n. esq. Frente n.º 49	004		
Baracaldo-Urbana	Luis de Castresana, 9 (Entrada Boulevard de Beurko)	902		
Baracaldo- Gurutzeta	La Paz, 14 bajo	903		
Basauri	Urbi, 5	970		
Iurreta	Zubiaurre, 10-12	215		
Guecho	Negubide, 1	930		
Guernica-Lumo	D. Tello, 11	300		
Munguía	Olalde Berezia, 3	100		
Ondarroa	San Ignazio, 40	700		
Santurtzi	Avda. Cristóbal Murrieta, 22	980		

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (48...)	Teléfono	Fax
Sestao	Vía Galindo, 14	910		
Zalla	Plza. de Euzkadi, 9	860		
Unidad Administrativa FOGASA	Colón de Larreategui, 26, 5.º	011	94 424 37 75	94 423 43 03
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Centro Nacional de Verificación de Maquinaria Camino de la Dinamita, s/n, Cruces-Baracaldo		903	94 499 02 11	94 499 06 78

BURGOS

	Domicilio	C. P. (09...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Vitoria, 34	004	947 76 90 00	947 76 92 01
(*) Oficina de Información Socio-Laboral	Vitoria, 34	004	947 76 90 55/57	947 76 92 41
(*) Oficina de Información	Vitoria, 34	004	947 76 90 52	947 76 92 41
(*) Oficina de Extranjería	Vitoria, 34	071	947 76 90 68	947 76 92 41
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Avda. de la Paz, 24 bajo	004	947 27 65 99	947 27 43 21
Instituto Nacional de la Seguridad Social Dirección Provincial	Vitoria, 16	004	947 47 66 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Burgos Centro(O. Integr.con TGSS)	Vitoria, 16	004	947 47 68 00	
Burgos Gamonal(O. Integr.con TGSS)	Avda. de los Derechos Humanos, 12	007	947 24 45 45	
Aranda del Duero(O. Integr.con TGSS)	Barrio Nuevo, 30	400	947 51 16 37	
Miranda de Ebro(O. Integr.con TGSS)	Concepción Arenal, 46- B	200	947 31 17 12	
Medina de Pomar	Avda. de la Ronda, 16	500	947 19 07 01	
Tesorería General de la Seguridad Social Dirección Provincial	Vitoria, 16	004	947 47 66 00	947 47 66 01
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Burgos, N.º 1	Vitoria, 16	004		
Aranda de Duero, N.º 3	Barrio Nuevo, 30	400		
Miranda de Ebro, N.º 2	Concepción Arenal, 46- B	200		
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Burgos, N.º 1	Vitoria, 16	004	947 47 67 00	947 47 66 16
Aranda de Duero, N.º 3	Barrio Nuevo, 30	400	947 50 74 88	947 50 77 11
Miranda de Ebro, N.º 2	Concepción Arenal, 46- B	200	947 34 74 06	947 34 74 66
Servicio Público de Empleo Estatal Dirección Provincial	Jesús M.ª Ordoño, 4-8-10	004		
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Aranda de Duero	Plza. de San Esteban, 10	400		
Briviesca	Joaquín Costa, 21	240		
Burgos-Calzadas	Calzadas, 34-36	004		
Burgos-Capiscol	Real, 7, c/v. Molio Salinas, s/n	007		

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (09...)	Teléfono	Fax
Burgos-Infantas	Infantas, 10	001		
Miranda de Ebro	Torre de Miranda, 5	200		
Salas de los Infantes	Plza Jesús Aparicio, 10	600		
Villarcayo	Sigifredo Albajara, 22	550		
Unidad Administrativa FOGASA	Jesús María Ordoño, 10	004	947 42 62 94	947 24 25 22

CÁCERES

	Domicilio	C. P. (10...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Avda. Virgen de la Montaña, 3	002	927 74 90 00	927 74 91 91
(*) Oficina de Información	Avda. Virgen de la Montaña, 3	002	927 74 91 40	927 22 65 99
(*) Oficina de Extranjería	Catedrático Antonio Silva, 7	002	927 74 91 51	927 74 91 87
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	José Arcadio Buendía,31,33,35	005	927 22 24 72	927 24 67 54
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. de España, 14	001	927 62 00 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 70 y 91 542 11 76**	
Cáceres (Urbano)	Gómez Becerra, 20	001	927 21 48 84 927 22 18 12	
Coria (O. Integrada con la TGSS)	Avda. Virgen de Argeme, 57	800	927 50 00 58 927 50 02 33	
Hervás	La Mata, 2	700	927 48 10 18 927 48 10 66	
Navalmoral de la Mata	Eduardo Lozano García, 8	300	927 53 03 11 927 53 03 12	
Plasencia (O. Integrada con la TGSS)	Avda. Juan Carlos I, 15	600	927 41 29 73	
Trujillo (O. Integrada con la TGSS)	San Juan Bautista la Salle, 10	200	927 32 02 33 927 32 02 48	
Valencia de Alcántara	José Cabrera, 1	500	927 58 24 04 927 58 02 49	
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. de España, 14	001	927 62 00 00	927 62 00 70
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Cáceres, N.º 1	Avda. de España, 14	001	915 41 02 91	927 62 00 45
Plasencia, N.º 2	Avda. Juan Carlos I, 15-17	600	915 41 02 91	927 42 63 62
Trujillo, N.º 3	San Juan Bautista la Salle, 10	200	915 41 02 91 927 65 93 50	927 62 00 37
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Cáceres, N.º 1	Avda. de España, 14	001	927 62 00 00	927 62 00 44
Plasencia, N.º 2	Avda. Juan Carlos I, 15-17	600	927 42 63 60	927 42 63 63
Trujillo, N.º 3	San Juan Bautista la Salle, 10	200	927 32 22 84	927 32 24 81
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. de la Hispanidad, 6	002	927 22 41 62	927 21 13 71
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Cáceres-Urbana	Avda. de la Hispanidad, 6	002		

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (10...)	Teléfono	Fax
Cáceres- Comarcal	Avda. de la Hispanidad, 6	002		
Casar de Palomero	Variante, 16	640		
Coria	Travesía Institutos, s/n	800		
Hervás	Gabriel y Galán, 1	700		
Hoyos	Mayor, 31	850		
Jaraiz de la Vera	Pablo Picasso, s/n	400		
Miajadas	Ctra. N. V Km. 292	100		
Navalmoral de la Mata	Avda. de Magisterio, 3	300		
Plasencia	Trujillo, 19	600		
Trujillo	Avda. Ramón y Cajal, 1	200		
Valencia de Alcántara	Luis Chamizo, s/n	500		
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. Primo de Rivera, 1-4.º A	001	927 62 60 98	927 21 01 92

CÁDIZ

	Domicilio	C. P. (11...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Acacias, 2	007	956 98 90 00	956 98 91 96
Oficina de Información	Barcelona, 1	008	956 98 91 42	956 98 91 91
(*) Oficina de Extranjería	Acacias, 2	007	902 02 22 22	956 98 91 65
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Acacias, 2	007	956 28 81 11	956 27 45 72
Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Algeciras	Plaza Juan de Lima, 5	201	956 63 53 58	956 63 53 64
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Plaza de la Constitución, s/n	008	956 29 86 00	956 29 86 06
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Cádiz (Urbano)	Glorieta Helios, 4	011	956 25 02 02 956 25 06 09 956 25 09 03	956 25 00 60
Algeciras (O. Integrada con la TGSS)	Crta. Cádiz-Málaga, 2A. R. El Pandero	202	956 66 15 55 956 66 18 12 956 58 98 42	956 66 18 27
Chiclana de la Frontera (O. Integrada con la TGSS)	Hoyo del Membrillo, 5-7	130	956 40 96 14	956 40 96 17
Jerez de la Frontera	Eguilaz, s/n	403	956 32 60 55 956 32 65 44 956 32 65 45	956 33 50 17
La Linea de La Concepción	Plaza del Sol s/n (Bda La Atunara)	300	956 69 06 88 956 69 07 40	956 17 62 31
Olvera	Vereda Ancha, 34	690	956 12 20 02 956 12 21 31	956 12 21 28
Puerto de Santa María	Ribera del Río, 20	500	956 86 11 30 956 86 11 31 956 86 11 32	956 54 15 42
San Fernando	Real, 45	100	956 88 80 46 956 88 80 47 956 88 14 33	956 88 52 23
Sanlúcar de Barrameda	Avda. Calzada del Ejército, s/n Pl. Gran Cinema, 5	540	956 38 50 12 956 38 51 60 956 38 51 61	956 36 64 74
Villamartín	Plasencia, 1	650	956 73 00 25 956 73 00 95	956 73 02 52

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (11...)	Teléfono	Fax
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial:	Avda. de Vigo, s/n	006	956 25 17 03/04	956 25 76 15
Direcciones Locales:				
Algeciras	del Muro, 11	201	956 65 01 55	956 63 26 55
Barbate	Avda. del Mar, s/n	160	956 43 05 79	956 43 04 26
Conil de la Frontera	Puerta de Cádiz, 5	140	956 44 00 07	956 45 65 11
La Linea de la Concepción	Plaza del Sol, s/n	300	956 17 62 86	956 76 06 29
Puerto de Santa María	Avda. de Bajamar, 11	500	956 85 52 61	956 87 59 61
Sanlúcar de Barrameda	Avda. de la Constitución, s/n	540	956 36 10 56	956 36 87 28
Tarifa	Calzadilla del Téllez, s/n	380	956 68 49 62	956 68 07 79
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Amílcar Barca, 5	008	956 24 28 00	956 24 28 53
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Cádiz, N.º 1	Avda. Amílcar Barca, 5	008	956 24 28 41	956 24 28 45
Algeciras, N.º 2	Crta. Cádiz-Málaga, 2A. R. El Pandero	202	956 57 19 20	956 57 15 26
Chiclana de la Frontera, N.º 5	Hoyo del Membrillo, 5-7	130	956 53 75 18	956 40 96 15
Jerez de la Frontera, N.º 3	Ancha, 5	404	956 32 41 92	956 33 34 15
Puerto de Santa María, N.º 4	Luja, 4	500	956 54 00 12	956 54 10 51
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Cádiz, N.º 1	Avda. Amílcar Barca, 5	008	956 24 28 73/4	956 24 28 46
Chiclana de la Frontera, N.º 5	Hoyo del Membrillo, 5-7	130	956 40 96 23	956 40 96 16
Algeciras, N.º 2	Crta. Cádiz-Málaga, 2A. R. El Pandero	202	956 57 19 20	956 57 14 65
Jerez de la Frontera, N.º 3	Ancha, 5	404	956 32 41 91	956 34 57 04
Puerto de Santa María, N.º 4	Luja, 4, Bajo	500	956 54 10 45	956 54 20 57
Villamartín, N.º 6	Avda. de Arcos, 69	650	956 73 00 55	956 73 00 80
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Plaza de Madrid, s/n. Fondo Norte del Edificio Carranza	010		
(**) Oficinas de Empleo y/o Prestaciones				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Cádiz-Centro Histórico	Plazuela de las Tres Carabelas, 5	004		
Cádiz-Integrada Portugal	Avda. de Portugal, 47	008		
Alcalá de los Gazules	Real, 3	180		
Alcalá del Valle	Real, s/n	693		
	C/Hermanos Portilla esquina C/ Fermín Salvochea Bajo	204		
Algeciras	C/Hermanos Portilla esquina C/ Fermín Salvochea Bajo	204		
Algodonales	Santa Ana, 26	680		
Arcos de la Frontera	Avda. Duque de Arcos, s/n. (Edif. Emprendedores.)	630		
Barbate de Franco	Crucero de Canarias, s/n	160		
Los Barrios	La Reina, 36	370		
Benalup-Casas Viejas	Carretera del Castaño, s/n	190		
Bornos	Avda. Constitución, 19 B	640		
Conil de la Frontera	Baleares, 16	140		
Chiclana de la Frontera	Novillero Pepín Jiménez, s/n	130		
Chipiona	Góngora, 6	550		
Espera	San Prudencio, 13	648		
Jerez de la Frontera-Madre de Dios	Diego Fernández Herrera, 12	401		
La Barca de la Florida	Cortés, 5	570		
Jerez de la Frontera-Capuchinos	Santo Domingo, 7	402		
Jerez de la Frontera-Cuatro Caminos	Cuatro Caminos, 4	408		
Jimena de la Frontera	Avda. del Deporte, s/n	330		
La Línea de la Concepción	San Pedro de Alcántara, 2	300		
Medina Sidonia	Romanos, 1	170		
Olvera	Mercado, 2	690		

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (11...)	Teléfono	Fax
Paterna Rivera	Primavera Andaluza, 33	178		
Puerto de Santa María	Avda. del Descubrimiento, 4	500		
Puerto Real	Real, 14	510		
Puerto Serrano	Magdalena, 29	659		
Rota	Plaza Reyes Magos, s/n	520		
San Fernando	Batallones de Marina s/n	100		
Sanlúcar de Barrameda	La Bolsa, 30	540		
San Roque	Coronel Moscoso, 1	360		
Tarifa	Alcalde Juan Núñez, 11	380		
Trebujena	Pasaje de la Soleà, local 9	560		
Ubrique	Manuel de Falla, 2	600		
Vejer de la Frontera	Avda. de los Remedios, Loc. G	150		
Villamartín	Zahara, 4	650		
Unidad Administrativa FOGASA	Acacias, 2-3.º	007	956 26 48 20	956 20 14 70

CANTABRIA (SANTANDER)

	Domicilio	C. P. (39...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Vargas, 53	010	942 99 93 20	942 99 93 29
(*) Oficina de Información	Calvo Sotelo, 25	002	942 99 90 00	942 99 90 94
(*) Oficina de Extranjería	Vargas, 53	071	942 99 93 99/	942 99 93 89
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Vargas, 53	010	942 37 40 12	942 23 72 22
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. de Calvo Sotelo, 8	002	942 39 43 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Santander, 1(O. Integrada con la TGSS)	Avda. de Calvo Sotelo, 8	002	942 39 46 21	
Santander, 2 (O. Integrada con la TGSS)	César Llamazares, 9	011	942 31 25 61	
Castro-Urdiales	Trav. Javier Echevarría, s/n	700	942 86 11 36	
Potes	Eduardo García de Enterría, 16	570	942 73 02 74	
Reinosa	Avda. Puente Carlos III, 19	200	942 75 06 91 942 75 10 99	
Santoña	Avda. Méndez Núñez, 1	740	942 66 00 90	
San Vicente de la Barquera	Padre Antonio, 1	540	942 71 00 13	
Torrelavega (O. Integrada con la TGSS)	Pl. Clara Campoamor, 1	300	942 80 85 22	
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Avda. Sotileza, 8	009	942 21 46 00	942 21 44 26
Direcciones Locales:				
Castro-Urdiales	Ardigales, 10	700	942 86 34 24	942 87 23 96
Laredo	Espíritu Santo, 16	770	942 60 42 11	942 60 33 71
Santoña	Méndez Núñez, 1	740	942 66 06 50	942 62 85 49
San Vicente de la Barquera	Padre Antonio, 2	540	942 71 02 26	942 71 51 06
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. de Calvo Sotelo, 8	002	942 39 43 00	942 39 43 01
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Santander N.º 1	César Llamazares, 9	011	942 31 25 61	942 36 37 09
Santander N.º 4	Avda. de Calvo Sotelo, 8	002	942 39 43 00	942 39 43 13
Laredo N.º 2	San Francisco, s/n	770	942 60 81 18	942 60 81 23
Torrelavega N.º 3	Pl. Clara Campoamor, 1	300	942 80 85 22	942 80 85 34

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Oficinas de Prestaciones.

	Domicilio	C. P. (39...)	Teléfono	Fax
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Santander N.º 1	Cesar Llamazares, 9	011	942 31 24 56	942 35 28 05
Santander N.º 4	Calvo Sotelo, 8	002	942 39 43 62	942 39 43 12
Laredo N.º 2	San Francisco, s/n	770	942 60 81 35	942 60 81 36
Torrelavega N.º 3	Pl. Clara Campoamor, 1	300	942 80 85 22	942 80 85 36
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Pasaje de Peña nº 4, plantas 4A-4B-6A	008		
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Santander I- Isaac Peral	Isaac Peral, 39	008		
Santander II- Los Castros	Avda. Los Castros, 53	005		
Castro-Urdiales	Benancio Bosco, 18 Edf. La Marinera	700		
Colindres	Alameda del Ayuntamiento,3	750		
Maliaño	Avda. de Parayas, 6 Bajo	600		
Reinosa	Marqués de Reinosa, 2	200		
San Vicente de la Barquera	Paseo de la Barquera, 29 -bajo	540		
Torrelavega	Avd. del Besaya, 27 A	300		
Unidad Administrativa FOGASA	C/Atilano Rodríguez nº 5 2ª planta	010	942 24 13 00	942 37 39 12

CASTELLÓN/CASTELLÓ

	Domicilio	C. P. (12...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Escultor Viciano, 2	002	964 75 93 40	964 75 93 71
(*) Oficina de Información	Plaza M.ª Agustina, 6	005	964 75 91 30	964 75 90 09
(*) Oficina de Extranjería	Escultor Viciano, 2	002	964 75 93 40	964 75 92 79
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Avda. Dr. Clará, 40	002	964 25 00 02	964 20 73 77
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. del Mar, 6	003	964 35 40 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Castelló de la Plana	Avda. del Mar, 21	003	964 26 06 30	964 26 04 12
Borriana	Valencia, 31	530	964 51 28 54	
Morella	Cuesta San Juan, 15	300	964 16 00 78	964 16 02 13
Nules	Avda. Constitución, 9	520	964 65 92 50	
Segorbe	Pl. Agua Limpia, 5	400	964 71 22 86	
Vila Real-Villarreal	Valencia, 31 A	540	964 52 13 41	
Vall d' Uixó, La	Octavi Ten i Orenga, 36	600	964 66 23 56	964 66 60 99
Vinarós	Santa Bárbara, 32	500	964 40 77 72	
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Pl. Miquel Peris y Segarra, s/n (Grao)	100	964 28 36 09	964 28 36 09
Vinarós (Di. Local) Casa del Mar	Pl. Primero de Mayo, s/n	500	964 45 37 55	964 45 67 12
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. del Mar, 6	003	964 35 40 00	964 35 40 01/02
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Castellón-Castelló, N.º 1	Bellver,33- Marqués de la Ensenada,14	003	964 72 33 70	964 72 33 72
Castellón-Castelló, N.º 4	Pl. Juez Borrul 14 003	003	964 72 33 71	964 25 21 61
Benicarló, N.º 2	Avda. de Yecla, 22	580	964 46 74 40	964 46 74 44

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (12...)	Teléfono	Fax
Onda, N.º 3	Ronda, 23-25	200	964 77 66 80	964 77 66 81
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Castellón-Castelló, N.º 1	Marqués de la Ensenada, 14	002	964 72 33 70	964 72 33 73
Castellón-Castelló, N.º 4	Pl. de la Constitución, 9	005	964 25 07 70	964 25 21 61
Benicarló, N.º 2	Avda. de Yecla, 22	580	964 46 74 40	964 46 74 44
Onda, N.º 3	Ronda, 23-25	200	964 77 66 80	964 77 66 82
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. Pérez Galdós, 19 bajo	002		
(**)Oficinas de Empleo:				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Castellón-Castelló-Castelldefels	Castelldefels, 17	596		
Castellón-Castelló-H. Viciana	Historiador Viciana,8	002		
Onda	Isabel Clara Simo, 2	200		
Segorbe	Castellón, 19	400		
Vall d' Uxó	Avda. Agricultor, 4, bajo	600		
Villarreal –Vila-Real	Avda. Fco. Tárrega, 22 -bajo	540		
Vinaroz	Muralla, 3 esquina a c/ San Joaquín, 14	500		
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. Casalduch, 37	005	964 24 36 06	964 24 31 46

CEUTA

	Domicilio	C. P. (51...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Avda. Nuestra Señora de Otero, s/n	001	956 98 44 00	956 98 44 74
(*) Oficina de Información	Beatriz de Silva, 4	001	956 98 45 18	956 98 45 07
(*) Oficina de Extranjería	Avda. Nuestra Señora de Otero, s/n	002	956 98 44 51	956 50 47 70
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Galea, 4-Local 2-Ef. Torre del Mediterráneo	001	956 51 30 13	91 541 25 30
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Alcalde Manuel Olivencia Amor, s/n	001	956 52 68 00 y 91 541 25 30	
Información			**901 16 65 65**	
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Avda. Muelle Cañonero Dato, 20	001	956 50 02 40	956 50 17 09
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Alcalde Manuel Olivencia Amor, s/n 001		956 52 68 00	956 52 68 07
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA			**901 10 65 70**	
Ceuta	Alcalde Manuel Olivencia Amor, s/n	001	956 52 68 00	
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Ceuta	Alcalde Manuel Olivencia Amor, s/n	001	956 52 68 00	956 52 68 09
Servicio Público de Empleo Estatal				
Servicio de Información			**060 y 919 26 79 70**	
Cita Previa			919 26 79 70	
Dirección Provincial	Salud Tejero, 16-18- Entr.	001		

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (51...)	Teléfono	Fax
Oficinas de Empleo:				
Ceuta	Pedro de Meneses, 1	001		
Unidad Administrativa FOGASA	Bermudo Soriano,8 (local 8)	002	956 52 41 71	956 51 06 48
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo				
Gabinete Técnico Provincial	Avda. de Otero, s/n	002	956 50 14 40	956 50 63 36
Centro de Estancia Temporal de Inmigrantes				
(CETI) Ceuta	Carretera del Jaral s/n	003	956 52 21 34	956 50 37 40

CIUDAD REAL

	Domicilio	C. P. (13...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Crta. de Porzuna, 1	071	926 98 90 60	926 98 90 88
(*) Oficina de Información	Plaza de Cervantes, 1	005	926 98 91 89/90	926 98 91 98
(*) Oficina de Extranjería	Crta. de Porzuna, 1	071	926 98 90 60	926 98 90 88
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Crta. de Porzuna, 1-1.ª Planta	071	926 27 14 01/13 78	926 27 13 79
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Rey Santo, 2	001	926 29 28 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Ciudad Real (O. Integr. con la TGSS)	Avda. Camilo José Cela, 3	005	926 22 25 50	
Alcázar de San Juan (O. Intreg. con TGSS)	Lorenzo Rivas, 25	600	926 54 05 81	
Almadén	Antonio Blázquez, 105	400	926 26 45 10	
Manzanares	Pl. de la Constitución, 14	200	926 61 07 78	
Puertollano	Cuadro, 44	500	926 42 50 70	
Tomelloso	Lepanto, 2 (Glta. M.ª Cristina)	700	926 51 02 21	
Valdepeñas	Amapola, 12- B	300	926 32 53 00	
Villanueva de los Infantes	Antonio Machado, 81	320	926 36 00 67	
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Rey Santo, 2	001	926 29 28 00	926 29 28 01
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Ciudad Real	Avda. Camilo José Cela, 3	005	926 22 25 50	926 21 64 17
Alcazar de San Juan	Lorenzo Rivas, 25	600	926 54 59 06/52	926 54 06 57
Ciudad Real 3	Amapola, 12 B	300	926 32 53 00	926 31 64 52
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Ciudad Real, N.º 1	Avda. Camilo José Cela, 3	005	926 22 25 50	926 21 64 17
Alcázar de San Juan, N.º 2	Lorenzo Rivas, 25	600	926 54 55 54	926 54 55 58
Valdepeñas, N.º 3	Unión, 20	300	926 31 14 36	926 31 14 05
Puertollano, N.º 4	Goya, 29	500	926 41 22 18	926 41 21 41
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Echegaray, 3	004	926 23 19 56	926 23 24 81

(**)Oficinas de Empleo:

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (13...)	Teléfono	Fax
Servicio de Información				
Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Ciudad Real	Echegaray, 3	004		
Alcazar de San Juan	Avda. Constitución, s/n	600		
Almaden	Mayor, 13	400		
Almagro	Bolaños, 32	270		
Daimiel	Prim, 26	250		
Manzanares	Lope de Vega, 54	200		
Piedrabuena	Camilo José Cela, 8	100		
Puertollano	Ancha, 11 bajo	500		
La Solana	Ctra. Valdepeñas, s/n	240		
Tomelloso	San Fernando, 15	700		
Valdepeñas	Virgen, 1-1.ª	300		
Villanueva de los Infantes	C/ del Deporte, 13	320		
Unidad Administrativa FOGASA	Camino de Sancho Rey, s/n	005	926 27 31 58	926 21 04 47

CÓRDOBA

	Domicilio	C. P. (14...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área				
de Trabajo e Inmigración	Pl. de la Constitución, 1	004	957 98 90 00	957 45 21 14
(*) Oficina de Información	Pl. de la Constitución, 1	004	957 98 92 01/3	957 45 21 14
(*) Oficina de Extranjería	Pl. de la Constitución, 1	004	957 98 90 00	
Inspección Provincial				
de Trabajo y Seguridad Social	Avda. Conde de Vallellano, s/n	004	957 45 08 92	957 45 01 21 957 23 66 62
Instituto Nacional				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Córdoba de Veracruz, 4	008	957 22 10 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Córdoba, 1 (Urbano)	Córdoba de Veracruz, 4	008	957 22 10 00	
Córdoba, 2 -Oeste	Avda. de los Custodios, 3	004	957 45 38 75	
Córdoba, 3 -Este	Cronista Maraver, 4-6	007	957 25 40 54	
Baena	Juan Ocaña, s/n	850	957 69 20 00	
Cabra	Rafael Leña Caballero, 2	940	957 52 02 51	
Lucena	P.º de Rojas, 6	900	957 50 21 94	
Montilla	Avda. Andalucía, 13	550	957 65 02 79	
Montoro	Pza. Jesús de Nazareno, s/n	600	957 16 06 28	
Palma del Río	Avda. Santa Ana, s/n	700	957 64 30 23 957 64 30 37	
Peñarroya- Pueblo Nuevo	Arenal, 12	200	957 56 15 71 957 56 05 58	
Priego de Córdoba	Dr. Balbino Povedano, s/n	800	957 54 02 45 957 54 24 03	
Puente Genil	Cantaor Pedro Lavado, s/n	500	957 60 19 42	
Rute	Ramón y Cajal, 32	960	957 53 81 19	
Tesorería General				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Ronda de los Tejares, 23-25	008	957 22 10 00	957 22 10 18
Servicio de Gestión y Atención				
Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Córdoba, N.º 1	Ronda de los Tejares, 23-25	008	957 22 10 00	957 22 10 17
Córdoba, N.º 5	Avda. Carlos III, 15-17-19	014	957 76 48 38	957 76 42 92
Córdoba, N.º 2	Tomás de Aquino, 6-8	004	957 45 03 75	957 45 25 95
Lucena, N.º 3	San Pedro, 29	900	957 51 10 00	957 51 49 61

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (14...)	Teléfono	Fax
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Córdoba, N.º 1	Ronda de los Tejares, 23-25	008	957 22 10 00	957 22 10 10
Córdoba, N.º 2	Av. de los Custodios, 3 (Esq. Tomás de Aquino, 3)	004	957 45 04 27	957 45 28 03
Córdoba, N.º 5	Avda. Carlos III, 19	014	957 76 48 38	957 76 43 00
Lucena, N.º 3	San Pedro, 33	900	957 51 10 00	957 51 13 93
Pozoblanco, N.º 4	Ronda de los Muñoces, 41	400	957 77 24 12	957 77 20 52
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avd. de Vallellano s/n. esquina C/ Escritor Pío Baroja	004	957 45 03 76	957 23 60 75
(**) Oficinas de Empleo:				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Córdoba-Las Lonjas	Campo Madre de Dios, 21	010		
Córdoba-Colón	Plaza de Colón, 24	001		
Córdoba-Occidente	Diego Serrano, 7	004		
Córdoba-Sector Sur	Libertador J. Gervasio Artigas, Nave 8	009		
Córdoba-Norte	Alonso El Sabio, 42	006		
Aguilar Frontera	Llano de la Cruz, 6	920		
Almodovar del Río	Crta de la Estación, 30	720		
Baena	Pl. de la Constitución,1(Edf. el Monte-2.ª)	850		
Bujalance	28 Febrero, 10	650		
Cabra	Aradillo, 2	940		
Carlota (La)	Avda. Carlos III, 119	100		
Castro del Río	Rafael Alberti, s/n	840		
Fernán Núñez	Dr. Emilio Luque, 15	520		
Fuente Palmera	Segovia y Mercedita, s/n	120		
Fuente Obejuna	Dr. Miras Navarro, 27	290		
Hinojosa del Duque	Miguel Hernández, s/n	270		
Lucena	Rda. de San Francisco, 43	900		
Montilla	Pl. Llano de Palacio, 5	550		
Montoro	Avda. Andalucía, s/n (Plano de la Feria)	600		
Palma del Río	Avda. Santa Ana, 31-1.ª Planta	700		
Peñarroya-Pueblonuevo	Romero Robledo,10	200		
Posadas	Pza. de los Positos, 1 bajo	730		
Pozoblanco	Ronda de los Muñoces, 37	400		
Priego de Córdoba	Reverendo José Aparicio, 1	800		
Puente Genil	C/ Alcalde Antonio Romero, 11	500		
Rambla (La)	La Silera, 7	540		
Rute	Juan Aguilar, s/n	960		
Villanueva de Córdoba	Plaza del Carmen, 1	440		
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. Conde de Vallellano, s/n	004	957 76 19 91	957 23 31 61

CUENCA

	Domicilio	C. P. (16...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Lorenzo Hervás y Pandero, 4	002	969 75 90 00	969 75 90 25
(*) Oficina de Información	Juan Correcher, 2	002	969 75 91 41	969 22 04 84
(*) Oficina de Extranjería	Lorenzo Hervás y Panduro, 4	002	969 75 90 21	969 23 90 83
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Antonio Maura, 12-14	003	969 24 13 50	969 24 13 74
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Parque de San Julián, 7	001	969 17 84 00	
Información			**901 16 65 65**	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (16...)	Teléfono	Fax
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Cuenca (Urbano) (O. Integr. con la TGSS)	Parque de San Julián, 7	001	969 17 84 00	
			969 17 84 46	
Motilla de Palancar	Ctra. del Campillo, s/n	200	969 33 10 16	
Tarancón	Ntra. Sra. De Lourdes, s/n	400	969 32 04 01	
San Clemente	Pl. Sta. Quitería, 7	600	969 30 24 56	
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Parque de San Julián, 7	001	969 17 84 00	969 17 84 41
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administración	Parque de San Julián, 7	001	968 17 84 00	969 17 85 24
Unidad de Recaudación Ejecutiva	Parque de San Julián, 7	001	969 17 84 00	969 17 85 23
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Eras del Tío Cañamon, 2-4	004		
(**) Oficinas de Empleo:				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Cuenca	Parque de San Julián, 13	002		
Belmonte	Elena Osorio, 3	640		
Cañete	Jardín de las Mendozas, 1	300		
Motilla del Palancar	Ronda del Sur, 18	200		
Tarancón	Peña del Aguila, s/n	400		
Unidad Administrativa FOGASA	Antonio Maura, 12-14	003	969 24 19 98	969 23 11 26 (*)

GIPUZKOA/GUIPÚZCOA (SAN SEBASTIÁN)

	Domicilio	C. P. (20...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Plaza Pío XII, 6	010	943 98 90 00	943 98 91 46
(*) Oficina de Información	Plaza Pío XII, 6	010	943 98 91 15	943 98 91 46
(*) Oficina de Extranjería	Plaza Pío XII, 6	010	943 98 91 10	943 98 91 45
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Urdaneta, 7	006	943 45 80 00	943 46 32 43
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Hermanos Otamendi, 13	014	943 48 36 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Donostia-San Sebastián	Hermanos Otamendi, 13	010	943 48 36 00	
Beasain	Pza. Guipuzkoa, s/n	200	943 16 22 70	
			943 16 22 86	
Eibar	Arragüeta, 2 bajo, entrada por Travesía Arikitza, s/n	600	943 20 33 11	943 20 34 18
Irún	Junkal, 22, B 2	304	943 61 97 70	
			943 61 97 81	
Zarautz	Araba, 16	800	943 83 35 10	
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial:	Hermanos Otamendi, 13	014	943 48 32 00	943 48 35 98

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (20...)	Teléfono	Fax
Direcciones Locales:				
Getaria	Portua, 1	808	943 14 03 60	943 14 01 09
Hondarribia	Matxín de Arzu, 2	280	943 66 62 80	943 64 52 18
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Hermanos Otamendi, 13	014	915 41 02 91	943 48 32 01
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Donostia-San Sebastián	Hermanos Otamendi, 13	014	943 48 31 24	943 29 75 34
Donostia-San Sebastián	Hermanos Otamendi, 13	014	943 48 31 24	943 48 32 02
Eibar N.º 3	Zezenbide, 5	600	943 48 31 24	943 82 17 61
Tolosa N.º 4	Padre Larramendi, 1	400	943 48 31 24	943 67 32 54
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Donostia-San Sebastián N.º 1	Hermanos Otamendi, 13	014	943 48 31 24	943 29 75 43
Donostia-San Sebastián N.º 2	Hermanos Otamendi, 13	014		943 48 31 29
Donostia-San Sebastián N.º 5	Hermanos Otamendi, 13	014		943 48 32 06
Eibar N.º 3	Zezenbide, 5	600		943 82 17 67
Tolosa N.º 4	Padre Larramendi, 1	400		943 67 17 93
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. Barcelona, 39	014		
Oficinas de Empleo:				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
San Sebastián-Gros	Marino Tabuyo, 14-16	013		
San Sebastián. Oficina El Antiguo	Avda. Zarautz, 58-60	018		
Azpetia	Urola, 6	730		
Beasain	Pza. Guipúzcoa, 1- Edif. Urbieta	200		
Eibar	Bittor Sarasketa, 8	600		
Irún	Basurko s/n B.º S. Miguel	300		
Lasarte-Oria	Avda. Donostia, 5	160		
Mondragón	Gipuzkoa Etorbidea, 4	500		
Rentería	Mauricio Ravel,14-16	100		
Tolosa	Larramendi, 3-B	400		
Zarautz	C/Bizkaia, 61	800		
Zumárraga	Pza. Nafarroa, 3	700		
Unidad Administrativa FOGASA	Urdaneta, 7-2.º (Edif. Correos)	006	943 44 10 10	944 43 08 92

GIRONA

	Domicilio	C. P. (17...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Avda. 20 de Junio, 2	001	972 06 91 00	972 06 91 39
(*) Oficina de Información	Avda. 20 de Junio, 2	001	972 06 90 00	972 06 91 80
(*) Oficina de Extranjería	Avda. Jaume I, 17	001	972 06 91 40	972 06 91 39
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Migdia, 50-54	002	972 20 59 33	972 20 97 85
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Sta. Eugenia, 40	005	91 541 25 30	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Girona (Urbano)	Sta. Eugenia, 40	005	872 08 25 10	
La Bisbal D' Empordà	Avda. Prat. de la Riba, 25	100	972 64 00 86	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (17...)	Teléfono	Fax
Blanes	Girona, 12-A	300	972 33 10 24	
Figueres	Passeig Nou, 2	600	972 50 03 65	
Olot	P.º de Barcelona, s/n	800	972 26 01 84	972 27 00 05
Ripoll	Macià Bonaplata, 8	500	972 70 01 68	
San Feliu de Guixols	Pl. del Mercat, 28, esq. Joan Goula	220	972 32 01 44	
Sta. Coloma de Farners	M. Cinto Verdaguer, 27	430	972 84 11 98	972 87 73 37
Instituto Social de la Marina				
(Servicios adscritos a la Dirección Provincial de Barcelona)				
Direcciones Locales:				
Blanes	Plaça Josep Vieta i Burcet, 2	300	972 33 00 44	972 33 85 70
Palamós	Plaça Catifa, 3	230	972 31 21 70	972 60 18 30
Roses	Avda. de Tarragona, 83	480	972 25 51 02	972 15 47 01
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Josep Tarradellas i Joan, 3	006	972 40 91 00	972 40 91 55
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Girona, N.º 1	Avda. Josep Tarradellas i Joan 3	006	972 40 91 00	972 40 91 43
Girona, N.º 2	Avda. Josep Tarradellas i Joan 3	006	972 40 91 00	972 40 91 74
Figueres, N.º 3	San Rafael, 11	600	972 67 85 58	972 67 88 11
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Girona, N.º 1	Avda. Josep Tarradellas i Joan, 3	006	972 40 91 40	972 40 91 59
Girona, N.º 2	Avda. Josep Tarradellas i Joan, 3	006	972 40 92 92	972 42 61 76
Figueres, N.º 3	San Rafael, 11	600	972 67 85 58	972 67 88 11
Ripoll, N.º 4	Josep M. Pellicer, 50-54	500	972 71 42 45	972 71 42 48
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. Sant Narcis, 109	005		
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Girona	Lluis Pericot, 86-90	003		
Bisbal D' Emporda La	Catalunya, 9	100		
Blanes	Plaça Onze de Setembre, 22, 23, 24	300		
Figueres	Anicet de Pages, 10-12	600		
Olot	Carrer Mestre Falla, 43 Urb. Mas Mata	800		
Palamós	Josep Joan, 1	230		
Ripoll	Cami del Remei, 1	500		
Salt	Alfons Moré, 1	190		
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. Jaume I, 41-3.º	001	972 41 72 25	972 48 52 20

GRANADA

	Domicilio	C. P. (18...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Faisán 2. Edif. La Caleta	014	958 90 93 06/07	958 90 90 94
(*) Oficina de Extranjería	San Agapito, 2-c/v Ribera del Beiro	071	958 90 93 11/14	958 90 94 05
(*) Oficina de Información	Gran Vía de Colón, 50	071	958 90 91 91	958 90 92 45
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Faisán, 2. Edif. La Caleta	014	958 24 26 00	958 24 26 30
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Restauradores, 1	006	958 18 12 00	
Información:			**901 16 65 65**	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (18...)	Teléfono	Fax
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los Centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Granada 1 (Cartuja-Albayda)	Calicasas, 2	014	958 16 06 70	
Granada 2 (Zaidín-Abu Said)	Rey Abú Said, 17	006	958 91 17 01	
Granada 3 (Gran Vía)	Calicasas, 2, b	012	958 27 85 12	
Granada 5 (Ancha de Gracia)	Ancha de Gracia, 6	002	958 25 13 00	
Alhama de Granada	Las Peñas, s/n	120	958 36 05 31	
			958 36 05 77	
Baza	Arco de Magdalena, 4	800	958 70 13 45	
Guadix	Juan Ramón Jiménez, 3	500	958 66 03 32	
Huescar	Avda. de Granada, 6	830	958 74 00 77	
			958 74 02 88	
Loja (O. Integrada con la TGSS)	Pline, 1	300	958 32 03 69	
			958 32 03 82	
Motril	Av. Dr. Norman Bethune, 2	600	958 60 01 36	
			958 60 01 71	
Órgiva	Avda. González Robles, 2	400	958 78 52 34	
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Gran Vía de Colón, 23	001	958 24 65 00	958 24 65 25
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Granada N.º 1	Gran Vía de Colón, 23	001	958 24 12 00	
Granada N.º 5	Calicasas, 2	014	958 80 68 90	
Guadix N.º 2	Avda. Buenos Aires, 22	500	958 66 31 11	
Loja N.º 4	P. de los Ángeles Edif. Plines, 16	300	958 32 25 61	
Motril N.º 3	Av. Dr. Norman Bethune, 2	600	958 60 32 11	
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Granada N.º 1	Gran Vía de Colón, 23	001	958 24 12 39	958 24 12 45
Granada N.º 6	Gran Vía de Colón, 23	001	958 24 12 50	958 24 12 57
Granada N.º 5	Cisne, 5	014	958 80 68 90	958 80 68 96
Guadix N.º 2	Crta. de Murcia, 22	500	958 66 31 61	958 66 36 24
Loja N.º 4	P. de los Ángeles Edif. Plines	300	958 32 25 61	958 32 28 54
Motril N.º 3	Av. Dr. Norman Bethune, 2	600	958 60 38 77	958 60 89 38
Instituto Social de la Marina				
(Adscrita a la Dirección Provin. de Málaga)				
Motril	Avda. Doctor Norman Bethune, 2	613	958 82 23 58	958 82 44 86
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Mirlo, 4	014		
(**) Oficinas de Prestaciones:				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Granada-Cartuja	Curro Cuchares, 11(Edf. Tarragona)	013		
Granada-Centro	Santa Bárbara, 18	001		
Granada-Cercanías	Faisán, 2	014		
Granada-Fuentenueva	Pl. Sor Cristina de la Cruz Arteaga, s/n	002		
Granada-Zaidín	Sos del Rey Católico, 3	006		
Albuñol	Avda.del 28 de febrero, 12	700		
Alhama de Granada	Cuesta del Matadero, 1	120		
Almuñecar	Alfredo Velasco, 3	690		
Alquife	Lepanto, 3	518		
Armilla	Camino del Jueves, s/n (Ef. Reina Sofía)	100		
Baza	Maestro Alonso s/n, (esq. Reyes Católicos)	800		
Durcal	Santa Ana, 27	650		
Guadix	Santa María del Buenaire, 9	500		
Huéscar	Mayor, 2, (Edf. Cervantes)	830		
Iznalloz	Ctra. de la Sierra, s/n	550		
Loja	Avda. Los Ángeles, 25	300		
Montefrio	Juan Ramón Jiménez, 20	270		
Motril	Plasencia, 1	600		

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (18...)	Teléfono	Fax
	Orgiva. Lora Tamayo, 17	400		
Pinos Puente	Huertos, 26	240		
Santa Fe	Pablo Iglesias, s/n	320		
Ugijar	Hermanos Sánchez Velayos, s/n	480		
Unidad Administrativa FOGASA	Faisán, 2. Edif. La Caleta	014	958 29 54 51	958 20 37 26

GUADALAJARA

	Domicilio	C. P. (19...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	P.º Fernández. Iparraguirre, 8	001	949 75 90 00	949 22 20 56
(*) Oficina de Información	P.º Fernández. Iparraguirre, 8	001	949 75 92 59	949 22 20 56
(*) Oficina de Extranjería	P.º Fernández. Iparraguirre, 8	001	949 75 90 90/111	949 22 20 56
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Avda. del Ejército, 12	004	949 24 89 25	949 24 89 81
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Carmen, 2	001	949 88 83 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Guadalajara (O. Integrada con la TGSS)	Carmen, 2	001	949 88 83 00	
Molina de Aragón	S. Felipe, 2	300	949 83 00 43	949 83 28 44
Pastrana	Santa Teresa de Jesús, 1	100	949 37 00 03	
Sigüenza	José de Villaviciosa, 6	250	949 39 04 48	
Azuqueca de Henares	Avda. de Meco, 25	200	949 26 81 00	
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Carmen, 2	001	949 88 83 00	949 88 84 57
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administración:				
Guadalajara N.º 1	Carmen, 2	001	949 88 83 00	949 88 84 58
Guadalajara N.º 2	Avda. de Meco, 25	200	949 26 81 00	949 26 81 01
Unidad de Recaudación Ejecutiva:				
Guadalajara	Carmen, 2	001	949 88 83 00	949 88 84 60
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. del Ejército, 12 -3.º	071		
(**) Oficinas de Empleo:				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Guadalajara	Regino Pradillo, 3	004		
Cifuentes	Del Remedio, 19	420		
Molina de Aragón	Carmen, 2	300		
Pastrana	Pl. del Dean, 7	100		
Sigüenza	Alfonso VI, 2	250		
Azuqueca de Henares	Romero, 7-9	200		
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. del Ejército, 12, bajo	004	949 24 80 01	949 20 79 47

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

HUELVA

	Domicilio	C. P. (21...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Berdigón, 11-13	003	959 75 90 00	959 24 03 17
(*) Oficina de Información	Berdigón, 11-13	003	959 75 90 00	959 24 03 17
(*) Oficina de Extranjería	Fernando el Católico, 34-36, Bajo	071	959 75 90 68	959 25 19 24
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Rico, 15	001	959 54 22 70	959 54 22 71
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	San José, 1-3	002	959 49 25 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Huelva (Urbano)	Bejar, 2	001	959 28 11 94	
Aracena (O. Integrada con la TGSS)	Avda. de los Infantes, 12	200	959 12 60 60	
Ayamonte	Avda. Alcalde N. Martín Navarro, 14	400	959 32 07 68	
Cortegana	Bda. Del Chanza, 2	230	959 13 15 50	
Moguer	Coronel Eligio Sousa, 3	800	959 37 00 86	
La Palma del Condado	Virgen del Socorro, 4	700	959 40 08 76	
Valverde del Camino	La Calleja, 30	600		
Lepe	Zurbarán, 1	440	959 38 31 00	
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial:	Avda. de Hispanoamérica, 9	001	959 25 74 11	959 26 02 08
Direcciones Locales:				
Ayamonte	Avda. Alcalde N. Martín Navarro, 24	400	959 32 10 00	959 32 15 61
Isla Cristina	Avda. Federico Silva Muñoz, s/n	410	959 34 33 78	959 34 38 65
Lepe	Zurbarán, 1	440	959 38 01 25	959 38 41 27
Punta Umbría	Dr. Enrique Prieto Toubes, 1	100	959 31 17 50	959 31 47 92
Centro Nacional de Formación Marítima				
(Isla Cristina)	Avda. Federico Silva Muñoz, s/n	410	959 33 13 45	959 34 42 63
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Puerto, 50	001	959 49 25 00	959 49 25 37
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Huelva N.º 1	Puerto, 50	001	959 49 30 90	959 49 25 48
Aracena N.º 2	Avda. de los Infantes, 12	200	959 12 60 67	959 12 64 70
Lepe	Zurbarán, 1	440	959 34 45 39	959 34 45 56
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Huelva N.º 1	Puerto, 50	001	959 49 25 00	959 49 25 66
Huelva N.º 4	Puerto, 50	001	959 49 30 99	959 49 30 98
Aracena N.º 2	Avda. de los Infantes, 12	200	959 12 60 67	959 12 62 26
Lepe N.º 3	Zurbarán, 1	440	959 38 31 00	959 38 30 66
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	José Leandro Muñoz, esq. Av. de Méjico	001		
(**) Oficinas de Empleo:				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
HuelvaLa Orden	Avda. Santa Marta, 43	005		
HuelvaM. Vargas	Avda. Muñoz de Vargas, s/n	006		
Almonte	Montehigo, 1	730		
Aracena	Camino de Linares, s/n	200		
Ayamonte	Avda. Alcalde N. Martín Navarro, s/n	400		
Cortegana	Carmen, 8	230		

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (21...)	Teléfono	Fax
Isla Cristina	Avda. Carnaval, 35	410		
Lepe	Avd. Blas Infante, 37	440		
Moguer	Inca, s/n	800		
Nerva	Argentina, 25-27	670		
La Palma del Condado	Vega de Pérez Flores, 95	700		
Puebla de Guzmán	Barrio Grande, 2	550		
Valverde del Camino	Cuesta de la estación, 32	600		
Unidad Administrativa FOGASA	Plus Ultra, 8-8.ª planta	001	959 28 43 46	959 24 92 64

HUESCA

	Domicilio	C. P. (22...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Plaza Cervantes, 1	003	974 76 90 00	974 76 92 03
(*) Oficina de Información	Plaza Cervantes, 1	003	974 76 92 41	974 76 92 03
(*) Oficina de Extranjería	Plaza Cervantes, 1	003	974 76 90 35	974 76 90 34
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	San Juan Bosco, 1 Bajos	003	974 22 12 08 974 22 14 40	974 22 14 34
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Pirineos, 17	004	974 29 43 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Huesca (Urbano)	Avda. Pirineos, 17	004	974 29 45 82	
Barbastro	Saint Gaudens, 3	300	974 31 36 94	
Fraga	Agustina de Aragón, 1	520	974 47 29 66	
Jaca	P.º Constitución, 6-8	700	974 36 04 90	
Monzón	Avda. de Goya, 2	400	974 40 44 22	
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Pirineos, 17	004	974 29 43 00	974 29 43 10
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Huesca	Avda. Pirineos, 17	004	974 29 43 00	974 29 43 66
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Huesca	Avda. Pirineos, 17	004	974 29 43 45	974 29 43 46
Monzón	Polígono Ind. Las Paúles Valle del Cinca parc. 17 y 18	400	974 40 41 91	974 40 37 89
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Agustín de Carreras, 2.bajos	004		
(**) Oficinas de Empleo:				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Huesca	San Jorge, 52, Bajos	003		
Barbastro	Conde, 21- 2.º	300		
Binéfar	Zaragoza, 58	500		
Fraga	Paseo de la Constitución, s/n	520		
Jaca	Levante, 10	700		
Monzón	Plaza Juan Carlos I, 7-bajos	400		
Sabiñánigo	Val Estrecha, s/n	600		
Unidad Administrativa FOGASA	Pl. Cervantes, 1 3.ª planta	003	974 23 12 03	974 23 06 68

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

ILLES BALEARS (PALMA)

	Domicilio	C. P. (07...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Felicià Fuster, 7 1.ª Planta	006	971 98 94 06	971 98 94 19
(*) Oficina de Extranjería	Feliciá Fuster, 7	006	971 98 91 70	971 98 94 43
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social				
Palma de Mallorca	Miguel Capllonch, 12 mód C 3.ª Pla.	010	971 77 16 10	971 46 47 54
Dirección Provincial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social				
Palma de Mallorca	Miguel Capllonch, 12 mód C 3.ª Pla.	010	971 77 16 10	971 77 10 33
Maó (Menorca)	Pl. de la Biosfera, 1 y 2 Mahón	703	971 35 35 81	971 35 46 19
Eivissa	Crta. San Antonio, Km. 1,200 (Cetre de Formació Blancadona)	800	971 39 93 21	971 30 51 94
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Pere Dezcallar i Net, 3	003	971 43 73 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Palma de Mallorca (Urbano)	Pere Dezcallar i Net, 3	003	971 43 73 00 971 43 73 15	
Palma	Vinyassa, 12 Bajos	005	971 46 28 50	
Calviá (Mallorca) (O. Integr.con la TGSS)	Pl. Francisca Revert Montiel, 1-3	180	971 13 15 02	
Felanitx (Mallorca)	31 de Marc, 14	200	971 58 01 44	
Eivissa (Ibiza)	Avenida de España, 57	800	971 30 12 12 971 13 12 12	
Inca (Mallorca)	Llorens María Durán, 44	300	971 50 01 46 971 50 02 81	
Llucmajor (Mallorca)	Bisbe Taxaquet, 10	620	971 66 02 09	
Manacor (Mallorca) (O. Integ.con la TGSS)	Doctor Fleming, 25	500	971 82 31 00 971 82 3 101	
Maò (Menorca) (O. Integrada con la TGSS)	Pl. de la Biosfera, 1	703	971 36 24 34 971 36 24 56	
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial (Palma de Mallorca)	Moll Vell, 15	012	971 72 56 06	971 71 17 32
Direcciones Locales:				
Port d´Alcudia (Mallorca)	Ciutadella, 7	410	971 54 59 68	971 54 59 93
Ciutadella (Menorca)	Marina, 19 (Zona Portuaria)	760	971 38 11 49	971 48 40 18
Eivissa (Ibiza)	Passeig Joan Carles I, 11	800	971 31 24 51	971 31 24 12
Formentera (Formentera)	Carrer de Calp, 5	870	971 32 24 22	971 32 33 84
Maó (Menorca)	Plaça de la Biosfera, 1	703	971 36 20 80	971 36 58 52
Porto Cristo (Manacor Mallorca)	Gual, 31	680	971 81 50 59	971 82 04 46
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	La Rambla, 18	003	971 21 83 00	971 21 84 69
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Palma de Mallorca N.º 80	La Rambla, 18	003	915 41 02 91	971 21 83 08
Palma de Mallorca N.º 2	La Rambla, 18	003	915 41 02 91	971 21 83 04

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (07...)	Teléfono	Fax
Eivissa N.º 3	Avda. Pedro Matutes Noguera, 18	800	915 41 02 91	971 30 52 90
Inca (Mallorca) N.º 4	Gabriel Buades, 13-15	300	915 41 02 91	971 88 11 89
Manacor N.º 6	Dr. Fleming, 25 (esq c/ Princesa)	500	915 41 02 91	971 82 31 07
Maó (Menorca) N.º 5	Pl. de la Biosfera, 1 y 2	703	915 41 02 91	971 35 55 04
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Palma de Mallorca N.º 1	Paseo de la Rambla, 18	003	971 21 84 59	971 21 83 06
Palma de Mallorca N.º 2	La Rambla, 18	003	971 21 85 20	971 21 83 11
Palma de Mallorca N.º 7	Pérez Galdós, 36	006	971 77 45 04	971 77 45 05
Eivissa N.º 3	Avda. Pedro Matutes Noguera, 18	800	971 30 52 01	971 30 52 90
Inca (Mallorca) N.º 4	Gabriel Buades, 13-15	300	971 50 53 50	971 88 11 89
Manacor (Mallorca) N.º 6	Dr. Fleming, 25 (esq. c/ Princesa)	500	971 82 31 00	971 82 31 06
Maó (Menorca) N.º 5	Pl. de la Biosfera, 1 y 2	703	971 35 55 00	971 35 55 05
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	C/ Tous i Maroto nº 3	001		
(**) Oficinas de Prestaciones:				
Servicio de Información				
Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Palma de Mallorca	Mateu Enric Lladó, 21	002		
Palma de Mallorca	Miguel Marqués, 13	005		
Palma de Mallorca	Jordi Villalonga i Velasco, 2	010		
Alcudia- (Mallorca)	Teodor Canet, 31	410		
Calvia- (Mallorca)	Camí San Porrassa, 6	181		
Ciutadella (Menorca)	Sant Anton M.ª Cladet, 70	760		
Eivissa	Canaries, 35-1.º	800		
Felanitx (Mallorca)	San Agustí, 13	200		
Formentera-(S. Francesc Xavier)	Pla del Rei, 120-122, bajos 2-3	860		
Inca (Mallorca)	Avda. del Raiguer, 105	300		
Maó (Menorca)	Pl. Augusto Miranda, s/n	701		
Manacor (Mallorca)	Menéndez Pelayo, 44	500		
San Antoni de Potmany (Eivissa)	Soledad, 54	820		
Santa Eurlària des Riu	Cami de Missa, 34- local 1	840		
Unidad Administrativa FOGASA	Felicià Fuster, 7	006	971 46 88 11	971 46 12 34

JAÉN

	Domicilio	C. P. (23...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Plaza de las Batallas, 2	003	953 99 90 00	953 99 91 99
(*) Oficina de Información	Plaza de las Batallas, 2	003	953 99 90 00	953 99 91 99
(*) Oficina de Extranjería	Plaza de las Batallas, 2	003	953 99 90 60	953 99 91 99
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Esteban Ramírez Martínez, 2	009	953 25 49 24	953 26 66 09
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Madrid, 70	006	953 21 65 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Jaen 1 (Urbano)				
(O. Integrada con la TGSS)	Avda. de Madrid, 70	009	953 29 49 10	
Jaen 2 (Urbano)	Dr. Euduardo Arroyo, 9	004	953 23 61 13	
Alcala la Real	Avda. Europa, 23	680	953 58 33 18	
			953 58 00 46	
Andújar (O. Integrada con la TGSS)	Doctor Fleming, 8	740	953 50 13 37	
			953 50 16 34	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (23...)	Teléfono	Fax
Cazorla	Magistrado Ruiz Rico, 2	470	953 72 05 78 953 72 02 81	
La Carolina	Huertas, 8	200	953 66 00 09 953 66 00 38	
Linares	Pl. Alfonso XII, 4	700	953 60 77 90 953 60 77 92	
Martos	Carrera, 46	600	953 55 02 96 953 55 00 84	
Úbeda	Avda. de la Constitución, 8	400	953 75 32 25 953 75 01 67	
Villacarrillo	Ctra. Córdoba-Valencia, s/n	300	953 44 00 52 953 44 02 43	
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Fuente de Buenora, 7	006	953 21 67 00	953 21 66 78
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Jaén N.º 1	Adarves Bajos, 2 -bajo	008	953 24 56 30	953 24 56 33
Linares N.º 2	Pl. Alfonso XII, 4	700	953 60 78 75	953 60 78 76
Úbeda N.º 3	Avda. de la Constitución, 8	400	953 79 17 42	953 75 52 40
Jaén N.º 5	Avda. de Madrid, 70	009	953 29 44 08	953 29 40 14
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Jaén N.º 1	Adarves Bajos, 2-bajo	008	953 24 56 30	953 24 56 33
Jaén N.º 5	Avda. de Madrid, 70	008	953 29 65 65	953 25 18 02
Andújar N.º 4	Doctor Fleming, 8 -10	740	953 51 08 99	953 51 17 62
Linares N.º 2	Pl. Alfonso XII, 4	700	953 60 78 75	953 69 78 77
Úbeda N.º 3	Avda. de la Constitución, 8	400	953 79 17 42	953 79 14 22
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Pl. de San Francisco, 4	071	953 23 29 00 953 99 05 98	953 23 60 00
(**) Oficinas de Empleo:				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Jaén-1	Avda. de Andalucía, 36, bajo	006		
Jaén-2	Doctor Eduardo Arroyo, 15	004		
Alcalá la Real	Cruz del Coto, 4	680		
Alcaudete	General Baena, 11	660		
Andújar	Altozano Deán Pérez de Vargas, s/n	740		
Baeza	Compañía, 5	440		
Bailen	Poeta Rafael Alberti, 7. Esquina Ortega y Gasset	710		
Beas del Segura	San Francisco, 68	280		
La Carolina	Silvela, 13	200		
Campillo de Arenas	Pl. de Andalucía, 23	130		
Cazorla	Carmen, 15	470		
Huelma	Almodóvar, 1	560		
Jódar	Ermita Vieja, 20 bajo	500		
Linares	O'Donnell, 3	700		
Martos	La Fuente, 7	600		
Mengibar	Hnos. Fernández, 1	620		
Orcera	Mayor, s/n	370		
Porcuna	Obulco, 3	790		
Pozo Alcón	Iglesia, 5	485		
La Puerta de Segura	Juan José Moreno Mira, 7	360		
Quesada	Plza. de la Lonja, 16	480		
Santiago Pontores	Saliente, 18	290		
Santisteban del Puerto	Avda. Andalucía, 110	250		
Torredonjimeno	San Pedro, 12	650		
Úbeda	Avda. Cristo Rey, 24	400		
Villacarrillo	Don Ambrosio, 39	300		
Unidad Administrativa FOGASA	Plaza de las Batallas, 2	003	953 29 58 57	953 27 03 13

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

LA RIOJA (LOGROÑO)

	Domicilio	C. P. (26...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Muro Francisco de la Mata, 3	004	941 75 90 00	941 75 91 59
(*) Oficina de Información	Muro Francisco de la Mata, 3	001	941 75 91 46	
(*) Oficina de Extranjería	Avda. Solidaridad, 72	004	941 75 92 14/18	941 75 92 32
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Doctores Castroviejo, 9	003	941 23 14 11	941 25 04 78
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Sagasta, 2	001	941 27 60 00	
Información			**901 16 65 65 y 91 541 25 30**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Logroño-(Urbano)				
(O. Integrada con TGSS)	San Bartolomé, 4	001	941 28 85 10	
Arnedo	San Blas, 4	580	941 38 04 66	
Calahorra (O. Integrada con TGSS)	Paseo del Mercadal, 16	500	941 14 59 00	
Cervera del Río Alhama	Avda. de La Rioja, 1	520	941 19 80 70	
Haro	Avda. La Rioja, 6 -8	200	941 31 01 93	
Nájera	San Fernando, 102	300	941 36 33 79	
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Sagasta, 2	001	941 27 60 00	941 27 60 58
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Logroño-1	San Bartolomé, 4	001	941 27 40 07	941 25 09 93
Calahorra-2	Paseo del Mercadal, 14-16	500	941 14 59 00	941 14 59 05
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Logroño	San Bartolomé, 4	001	941 20 56 77	941 20 53 63
Logroño	San Bartolomé, 4	001	941 20 52 17	941 20 25 88
Calahorra	Paseo del Mercadal, 14-16	500	941 14 59 03	941 14 59 06
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Juan II, 4 -Bajo	006		
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Logroño	Calvo Sotelo, 27-29	003		
Calahorra	Plaza de Europa, 7- 8- 9	500		
Haro	Juan Ramón Jiménez, 2	200		
(**) Oficinas de Empleo:				
Arnedo	Eliseo Lerena, 24-26	580		
Calahorra	Plaza de Europa, 7- 8- 9	500		
Cervera del río Alhama	Avda. de la Rioja, 6	520		
Edificio del Ayuntamiento, 1 planta				
Haro	Juan Ramón Jiménez, 2	200		
Najera	Plaza de España, 5	300		
S. Domingo de la Calzada	Sor María de Leiva, 14-16 bajo	250		
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. Juan XXIII, 11-1.º Izda	003	941 23 72 41	941 26 33 21

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

LAS PALMAS

	Domicilio	C. P. (35...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración				
(*) Oficina de Información	Plaza de la Concordia, 5	003	928 99 90 00	928 36 39 94
(*) Oficina de Extranjería	Plaza de la Concordia, 5	003	928 99 92 60	928 36 39 94
Cita Previa			928 99 92 52	
Inspección Territorial de Trabajo y Seguridad Social	Luis Doreste Silva, 64	004	928 29 14 64	928 24 39 92
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social				
Las Palmas	Luis Doreste Silva, 64	004	928 29 14 64	928 24 39 92
Lanzarote	Rambla Medular, 50-1.ª Arrecife de Lanzarote	500	928 80 34 93	928 80 39 79
Fuerteventura	Almirante Lallermand, 4 Puerto del Rosario Fuerteventura	600	928 85 60 00	928 85 60 16
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial **Información**	Pérez del Toro, 89	004	901 16 65 65	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Las Palmas de Gran Canaria 1 (Centro)	Pérez del Toro, 89 1.ª planta	004	928 24 56 15 928 24 01 65	
Las Palmas de Gran Canaria 2 (Puerto)	Presidente Alvear, 38 (Puerto)	007	928 27 28 25 928 22 64 32	
Arrecife de Lanzarote	Pérez Galdos, s/n	500	928 81 11 02 928 81 19 02	
Arucas	Alcalde Henríquez Pitti, s/n	400	928 60 05 01	
Gáldar	Aljirofe, s/n	460	928 88 00 84 928 55 19 47	
Puerto del Rosario- Las Palmas	Galicia, 32	600	928 85 02 70 928 53 10 20	
Telde	Juan Negrín, 4	200	928 69 25 19	
Santa Lucía de Tiraja-Vecindario	Orchilla, 3	110	928 75 00 96 928 75 22 60	
Instituto Social de La Marina				
Dirección Provincial:	León y Castillo, 322	007	928 49 46 45 928 26 95 41	928 26 95 87
Direcciones Locales:				
Arguineguin				
Gran Canaria	Plaza de los Tunidos, 10	120	928 73 60 17	928 73 65 40
Puerto del Rosario Fuerteventura	Almirante Lallermand, 4	600	928 53 09 77	928 53 18 01
Arrecife de Lanzarote	Velachio, 12	500	928 81 06 50	928 81 06 58
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Pérez del Toro, 89	004	901 50 20 50	928 44 05 93
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Las Palmas de Gran Canaria N.º 1	Pérez del Toro, 89	004	901 50 20 50	928 44 05 89
Arrecife de Lanzarote N.º 2	León y Castillo, 85	500	928 82 49 10	928 81 07 77
Galdar N.º 3	Tamarán, 5	460	928 88 80 55	928 88 07 00
Puerto del Rosario, Fuerteventura N.º 5	Almirante Lallermand, 4	600	928 86 12 90	928 86 10 61
Telde N.º 4	Cronista Antonio Hernández Rivero,5	200	928 13 90 11	928 69 38 47
San Bartolomé de Tijarana	Avda. Touroperador Tui, s/n. Edif. Agencia Tributaria	100	928 76 76 18	928 76 08 02

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (25...)	Teléfono	Fax
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Las Palmas de Gran Canaria N.º 1	Avda. Juan XXIII, 5	004	928 29 63 85	928 29 64 62
Arrecife de Lanzarote N.º 2	León y Castillo, 85-87	500	928 82 49 14	928 81 36 60
Galdar N.º 3	Tamarán, 5	460	928 88 80 54	928 89 53 53
Telde N.º 4	Cronista Antonio Hernández Rivero,5	200	928 13 90 11	928 13 92 05
Puerto del Rosario, Fuerteventura N.º 5	Almirante Lallermand, 4	600	928 86 12 97	928 86 10 62
Las Palmas de Gran Canaria N.º 6	Cirilo Moreno, 3-1.º	007	928 22 41 25	928 22 00 89
San Bartolomé de Tijarana	Avda. Touroperador Tui, s/n. Edif. Agencia Tributaria	100	928 76 76 18	928 14 72 54
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Velázquez, 10	005		
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Las Palmas- Arenales	Suárez Naranjo, 78	004		
Las Palmas- Puerto de la Luz	República Dominicana, 4	010		
Las Palmas- Primero de Mayo	Primero de Mayo, 11 Bajo	002		
Las Palmas-Ciudad Alta	Crucita Albelo Cruz, s/n	014		
Arrecife de Lanzarote	Manolo Millares, 108	500		
Arucas	Médico Anastasio Escudero Ruiz, 1	400		
Galdar	Caifa, s/n	460		
Gran Tarajal (Fuerteventura)	Maxorata, 17	620		
Ingenio (Las Palmas)	Juan Negrín, 9	250		
Puerto del Rosario (Fuerteventura)	Tenerife, 37	600		
San Fernando de Maspalomas	Prolong. Avda. Tirajana, s/n	100		
Telde	Juan Diego de la Fuente, 40	200		
Vecindario	Orchilla, 1	110		
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. 1.º de Mayo, 12-1.º	002	928 36 72 45	928 36 86 25

LEÓN

	Domicilio	C. P. (24...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Avda. de Asturias, 4	008	987 96 90 60	987 96 90 10
(*) Oficina de Información	Plaza de la Inmaculada, 6	001	987 96 91 38/9	987 96 91 54
(*) Oficina de Extranjería	Avda. de Asturias, 4	008	987 96 90 00	987 22 34 46
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Gran Vía de San Marcos, 27	001	987 22 56 18	987 22 46 84
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Facultad Veterinaria, 1	004	987 84 57 00	987 84 57 01
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
León 1 (Urbano)	Avda. Facultad Veterinaria, 1	004	987 84 58 00	987 84 58 78
León 2 (Urbano)	Avda. Facultad Veterinaria, 1	002	987 87 66 90	987 87 66 91
Astorga	Alcalde Carro Verdejo, 11	700	987 61 62 23	987 61 51 66
La Bañeza	Doctor Palanca, 18	750	987 64 11 98	987 64 43 49
Cistierna	Batalla de Lepanto, 9	800	987 70 10 36	987 70 01 91
Ponferrada	General Gómez Núñez, 52	400	987 45 62 45	987 41 01 77
Valencia de Don Juan	San Cosme, 1 C	200	987 75 00 98	987 75 20 84
Villablino	Omaña, 18	100	987 48 04 56	987 48 04 57
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Cinco de Octubre, 20	002	987 27 78 00	987 27 78 68

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (24...)	Teléfono	Fax
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
León N.º 1	Cinco de Octubre, 20	002	987 27 78 00	987 27 78 09
León N.º 3	Cinco de Octubre, 20	002	987 27 78 00	987 27 77 33
Ponferrada N.º 2	Avda. Huertas Sacramento, 23	402	987 40 99 51	987 40 99 53
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
León N.º 1	Cinco de Octubre, 20	002	987 27 78 00	987 27 78 10
León N.º 3	Cinco de Octubre, 20	002	987 27 78 00	987 27 77 26
Ponferrada N.º 2	Monasterio de Carracedo, 4 y 6	402	987 45 63 40	987 45 63 41
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Gran Vía de San Marcos, 27	001		
(**) Oficinas de Empleo:				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
León-Centro	C/ Era del Moro, 2	002		
León-Serna	Ciudad de Puebla, 3	006		
Astorga	Juego de Cañas, 5	700		
La Bañeza	Odón Alonso, 16	750		
Bembibre	Veremundo Núñez, 15	300		
Cistierna	Pl. del Ayuntamiento, 2	800		
Fabero	Pl. del Ayuntamiento, 4 -bajo	420		
Ponferrada	Las Hortensias, s/n	401		
Valencia de don Juan	Alonso Castrillo, 29	200		
Villablino	Libertad, 2	100		
Unidad Administrativa FOGASA	Gran Vía de San Marcos, 27	001	987 27 67 72	987 27 02 73

LLEIDA

	Domicilio	C. P. (25...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Avda. Prat de la Riba, 36- 3.º	008	973 95 92 11	973 24 34 29
(*) Oficina de Información	Plaza de la Pau, 1	007	973 95 91 33	973 95 91 28
(*) Oficina de Extranjería	Prat de la Riba, 36-1.º	008	973 95 92 30 973 95 92 13	973 24 34 29
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Riu Besos, 2	001	973 21 63 80	973 20 49 43
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Pasaje Pompeyo, 2	001	973 70 07 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Lleida (Urbano)	Jordi Cortada, 2	001	973 70 07 69	
Balaguer	Jacint Verdaguer, 3	600	973 45 04 08	
La Seu d'Urgell	Bisbe Guitart, 33	700	973 36 06 41	
Tárrega	Joan Maragall, 11	300	973 50 14 73	
Tremp	Pl. Capdevila, 9	620	973 65 23 36	
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Salmerón, 14-16	004	973 70 17 00	973 70 17 72
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (25...)	Teléfono	Fax
Administraciones:				
Lleida N.º 1	Salmerón, 14-16	004	973 70 17 00	973 70 17 27
Lleida N.º 3	Salmerón, 14-16	004	973 70 17 00	973 70 17 01
Balaguer N.º 2	Bellcaire d'Urgell, 16-18	600	973 44 78 51	973 44 52 08
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Lleida N.º 1	Salmerón, 14-16	004	973 70 17 00	973 70 17 07
Lleida N.º 3	Salmerón, 14-16	004	973 70 17 00	973 70 17 87
Balaguer N.º 2	Bellcaire d'Urgell, 16-18	600	973 44 78 49	973 44 90 80
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Doctor Combelles, 57, bajos	003	973 28 93 70	973 28 96 97
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Lleida	Academia, 34	002		
Balaguer	Belmunt, 2	600		
La Seu d'Urgel	Avda. Pau Claris, 46	700		
Solsona	Alcalde Moles, 20	280		
Tárrega	San Pere Claver, 18-bajo	300		
Tremp	Seix y Faya, 35	620		
Viella (Vielha)	Avda. Maladeta, 11	530		
Unidad Administrativa FOGASA	Avinguda de Blondel nº 23 3ª planta (Deleg. Prov. Eco. y Hac.)	006	973 26 53 59	973 26 10 50

LUGO

	Domicilio	C. P. (27...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Armanya, 10	001	982 75 90 00	982 23 12 34
(*) Oficina de Extranjería	Armanya, 10	001	982 75 90 79	982 23 12 34
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Ronda de la Muralla, 58	002	982 22 39 05	92 22 42 73
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Ronda Musico Xosé Castiñeira, 26	002	982 29 33 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Lugo (Urbano)	Ronda Musico Xosé Castiñeira, 26	002	982 29 33 00	
Mondoñedo	José María Pardo, s/n	740	982 50 73 18	
Monforte de Lemos	San Pedro, 4	400	982 41 13 00	
Ribadeo	Irmáns Moreno Ulloa, 4	700	982 12 07 21	
Sarria	Calvo Sotelo, 46	600	982 53 53 40	
Vivero- Celeiro	Avda. Ramón Canosa, 8	850	982 56 01 31	
Villalba (Oficina Integrada con la TGSS)	Domingo Goas, 4	800	982 52 32 61	982 52 30 11
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Ronda Musico Xosé Castiñeira, 10, bajo	002	982 22 34 50	982 22 31 70
Direcciones Locales:				
Burela	Rosalía de Castro, 20	880	982 58 59 02	982 58 50 64
Celeiro- Viveiro	Avda. Gerardo Harguindey Banet, 7	863	982 56 15 61	982 56 28 50
Foz	Avda. da Ribeira, 2	780	982 14 00 04	982 14 02 08
Ribadeo	Irmáns Moreno Ulloa, 4	700	982 12 86 79	982 12 07 33
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Ronda Musico Xosé Castiñeira, 26	002	982 29 33 00	982 29 33 07

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (27...)	Teléfono	Fax
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Lugo N.º 1	Ronda Musico Xosé Castiñeira, 26	002	982 29 33 00	982 29 33 43
Lugo N.º 2	Ronda Musico Xosé Castiñeira, 26	002	982 29 33 00	982 29 33 43
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Lugo N.º 1	Avda. Ramón Ferreiro. 16	002	982 25 25 07	982 25 32 86
Lugo N.º 3	Ronda Musico Xosé Castiñeira, 26	002	982 29 34 80	982 29 33 03
Lugo N.º 2	Ronda Musico Xosé Castiñeira, 26	002	982 50 70 78	982 52 10 53
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Rua Alcalde Xosé Novo Freire, 5-7	002		
(**)Oficinas de Prestaciones:				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Lugo-Norte	Río Cabe, 8-10 -bajo	003		
Lugo- Sur	Campos Novos, 9, bajo	002		
Lugo- Infocentro	Alcalde Xosé Novo Frire, 5-7 bajo	002		
Becerreá	Avda. Madrid, 50 bajo	640		
Burela	Rua Pardo Bazán, 21 bajo	880		
Chantada	Rua Ribeira Sacra, 3	500		
Mondoñedo	Rua Marina Mayoral, 3	740		
Monforte de Lemos	Rua San Pedro 1-3	400		
Ribadeo	Avda. Rafael Fernández Cardoso, 10 Bajo	700		
Sarria	Rúa Nova, 60, bajo	600		
Vilalba	Pintor López Guntin, 11 bajo	800		
Viveiro	Río dos Foles 11-13 bajo	850		
Unidad Administrativa FOGASA	Rua do Teatro nº4 (Deleg. Prov Eco y Hac.)	001	982 28 47 49	982 28 47 50

MADRID

	Domicilio	C. P. (28...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Silva, 19	004	91 272 95 00	91 272 95 20
(*) Oficina de Información Extranjería	Manuel Luna, 29	020	91 272 95 00	91 272 99 55
OFICINA ÚNICA DE EXTRANJERÍA				
Oficina Única de Extranjería	Silva, 19	004	91 272 95 20	
Oficina de Extranjería-García de Paredes	García de Paredes, 65	010	91 272 91 71	
Oficina de Extranjería-Estrecho	Manuel Luna, 29	020	91 272 95 00	91 272 99 55
Oficina de Extranjería-Alcobendas	Del Fuego, 26	100	91 272 95 00	
Oficina de Extranjería-Leganés	San Nicasio, 31	911	91 272 95 00	
Renovación y larga duración				
Oficina de Estranjería- Carabanchel	Avda. Plaza de Toros, 14	025	91 272 95 00	
Dirección Territorial-Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Pl. José Moreno Villa, 1. Esq. Pl. España, 17	008	91 363 56 00	91 363 71 80
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Pl. José Moreno Villa, 1. Esq. Pl. España, 17	008	91 363 56 00	91 363 71 80
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Serrano, 102	006	91 566 05 00 91 566 05 01 91 566 05 02	
Información			**901 16 65 65**	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (28...)	Teléfono	Fax
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Madrid 4 Vallecas	Picos de Europa, 49	038	91 328 06 35	
			91 328 06 56	
			91 328 08 76	
Madrid 5 Ciudad Lineal				
(O Integrada con laTGSS)	Miguel Fleta, 3	037	91 716 79 10	
			91 716 79 11	
			91 716 79 12	
Madrid 7 Carabanchel				
(O Integrada con la TGSS)	Avda. Pedro Díez, 19	019	91 471 13 55	
			91 471 10 50	
			91 471 11 97	
Madrid 8 Villaverde	Avda. Real de Pinto, 7-9	021	91 798 31 11	
			91 798 30 12	
			91 798 30 62	
Madrid 11 Peñagrande	Isla de Arosa, 20 B	035	91 739 59 67	
			91 739 60 10	
Madrid 13 Centro	Cedaceros, 11	014	91 429 79 26	
			91 429 66 61	
Madrid 14 Maldonado	Maldonado, 2	006	91 566 03 35	
			91 566 02 04	
			91 566 03 39	
Madrid 15 Delicias-Usera	Amor Hermoso, 52-54	026	91 500 41 94	
			91 500 41 95	
			91 500 41 96	
Alcalá de Henares				
(O. Integrada con la TGSS)	Río Arlanza, 30	803	91 889 26 37	
			91 889 23 58	
			91 889 27 56	
Alcobendas-San Sebastian de los Reyes	Marqués de la Valdivia, 75	100	91 652 09 00	
			91 652 09 32	
Alcorcón	P.ºde Extremadura, 17	921	91 612 13 11	
			91 612 14 62	
			91 612 15 62	
Aranjuez	Cap. Angosto Gómez-Castrillón, 124	300	91 892 14 30	
			91 892 13 27	
Arganda del Rey	Puente del Cura, 3	500	91 870 01 79	
			91 870 08 09	
			91 870 09 27	
Collado Villalba	Anacleto López, 7	400	91 896 09 47	
Colmenar Viejo	Carlos Aragón Cancela, 5	770	91 846 31 19	
			91 846 31 78	
			91 846 40 06	
Coslada-San Fernando de Henares	Pl. Dr. Tamames, s/n	820	91 672 55 95	
			91 671 51 08	
Fuenlabrada	Portugal, 33	943	91 607 80 45	
Getafe	Avda. de los Ángeles, 53	903	91 695 53 05	
			91 695 53 01	
			91 695 53 50	
Leganés	Avda. Dos de Mayo, 29	912	91 680 00 68	
			91 680 02 69	
			91 680 03 20	
Móstoles				
(Oficina Integrada con la TGSS)	P.º Arroyomolinos, 59	938	91 613 36 12	
			91 613 18 61	
			91 613 31 31	
Pozuelo de Alarcón				
(Oficina Integrada con la TGSS)	Avda. Europa, 8	224	91 715 13 12	
			91 715 13 16	
			91 715 13 48	
San Martín de Valdeiglesias	Ctra. de Ávila, 1	680	91 861 00 76	
			91 861 17 53	
Torrejón de Ardoz	Avda. de Madrid, 11	850	91 675 48 62	
			91 677 28 85	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (28...)	Teléfono	Fax
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Churruca, 2	004	91 591 99 00	91 591 99 39
Centro y Policlínica	Gaztambide, 85	008	91 442 64 34	91 442 32 97
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Agustín de Foxá, 28-30	036	91 714 87 00	91 714 85 48
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Madrid-Santa Ana N.º 85 (antigua 4)	Cruz, 7	012	91 360 56 20	91 360 56 21
Madrid-Pte Vallecas N.º 84 (antigua 6)	Avda. de la Albufera, 41	038	91 501 09 65 91 501 02 51	91 501 95 30
Madrid-Legazpi N.º 86 (antigua 14)	Cáceres, 2-4	045	91 528 06 00	91 528 33 63
Madrid-Ventas N.º 87 (antigua 27)	Londres, 60	028	91 724 25 60	91 724 25 62
Madrid-Plaza de Castilla N.º 83	Manuel Ferrero, 19 (Antiguas 15 y 28)	036	91 714 86 64	91 714 86 31
Madrid N.º 80	Miguel Fleta, 3	037	91 716 79 00	91 716 79 14/13
Madrid N.º 81 (antiguas 3 y 7)	Santa Cruz de Marcenado, 22	015	91 544 32 44	91 544 34 23
Madrid N.º 82 (Antiguas 5 y 11)	Avda. de Pedro Díez, 19	019	91 471 31 61	91 471 22 89
Alcalá de Henares N.º 16	Río Arlanza, 30	803	91 888 50 11	91 888 53 75
Alcobendas N.º 17	Marqués de la Valdivia, 75	100	91 661 07 44	91 661 24 07
Alcorcón N.º 18	Inspector Juan Antonio Bueno, s/n c/v a c/ La Paz	921	91 621 04 20	91 621 04 23
Aranjuez N.º 19	Moreras, 50-52	300	91 892 09 55	91 892 07 42
Colmenar Viejo N.º 20	Mosquilona, 57	770	91 846 36 19	91 845 30 21
Getafe N.º 22	San Isidro, 2	901	91 601 07 60	91 601 07 63
Collado Villalba N.º 23	Anacleto López, 7	200	91 890 79 11	91 890 07 22
Torrejón de Ardoz N.º 24	Manuel Sandoval, 3-5	850	91 655 52 80	91 655 52 84
Fuenlabrada N.º 25	Portugal, 33	943	91 649 04 20	91 649 04 21
Pozuelo de Alarcón N.º 29	Avda. de Europa, 8, bis	224	91 352 69 76	91 352 63 91
Móstoles N.º 30	P.º de Arroyomolinos, 59	938	91 648 00 60	91 648 00 61
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Madrid-Diego de León N.º 1	Juan Bravo, 49	006	91 309 00 18	91 309 20 66
Madrid-López de Hoyos N.º 2	Luis Cabrera, 63	002	91 413 63 41	91 413 68 63
Madrid-Argüelles N.º 3	Santa Cruz de Marcenado, 22	015	91 522 94 79	91 522 07 45
Madrid-Santa Ana N.º 4	Londres, 60	028	91 360 56 20	91 360 56 22
Madrid N.º 5-Carabanchel	Avda. de Pedro Díez., 19	019	91 719 88 50 91 471 31 61	91 719 88 52
Madrid-Puente Vallecas N.º 6	Avda. Albufera, 41	038	91 467 26 54	91 539 86 48
Majadahonda N.º 7	Ctra. Pozuelo, 30 c/v/c/ Moreras	220	91 636 25 74	91 544 83 27
Madrid-Pacífico N.º 8	Av. Albufera, 41	038	91 501 02 51	91 502 12 76
Madrid-Estrecho N.º 9	Sta. Juliana, 11	039	91 459 31 12	91 450 49 98
Madrid N.º 10	Miguel Fleta, 3	037	91 716 79 00	91 716 79 15
Madrid N.º 11	Avda. Pedro Díez, 19	019	91 471 31 61	91 471 96 31
Madrid-M. Fleta N.º 12	Miguel Fleta, 3	037	91 716 79 00	91 716 79 16
Madrid-Villaverde N.º 13	Dr. Pérez Domínguez, 3	021	91 710 96 90	91 710 96 92
Madrid-Avd. Toreros N.º 14	Cáceres, 2-4	028	91 528 06 00	91 528 33 63
Madrid N.º 15	Luis Cabrera, 63	002	91 376 90 80	91 376 90 82
Madrid-N.º 26	Londres, 60	028	91 360 56 40	91 360 56 42
Madrid-Ventas N.º 27	Londres, 60	028	91 724 25 60	91 724 25 64
Madrid-Plaza de Castilla N.º 28	Manuel Ferrero, 19	036	91 714 86 64	91 714 88 17
Alcalá de Henares N.º 16	Río Arlanza, 30	803	91 888 50 11	91 882 72 86
Alcobendas N.º 17	Marqués de la Valdivia, 75	100	91 661 07 44	91 661 67 20
Alcorcón N.º 18	Inspector Juan Antonio Bueno, s/n c/v a c/ La Paz	921	91 621 04 20	91 621 04 24
Aranjuez N.º 19	Moreras, 50-52	300	91 892 09 55	91 892 25 67
Colmenar Viejo N.º 20	Mosquilona, 57	770	91 846 36 19	91 846 30 07
San Fernando de Henares N.º 21	Trav. Virgen de Montserrat, 1	830	91 673 74 11	91 669 63 73
Getafe N.º 22	San Isidro, 2	901	91 601 07 60	91 601 07 64
Collado Villalba N.º 23	Anacleto López, 7	400	91 890 79 11	91 896 05 01
Torrejón de Ardóz N.º 24	Manuel Sandoval, 3-5	850	91 655 52 80	91 655 52 85
Fuenlabrada N.º 25	Portugal, 33-c.c. Fuenlabra, 2	943	91 649 04 20	91 649 04 22
Pozuelo de Alarcón N.º 29	Avda. Europa, 8 bis	224	91 351 21 29	91 352 82 85
Móstoles N.º 30	P.º Arroyomolinos, 59	938	91 648 00 60	91 648 00 62
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Victor de la Serna, 43	016		

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (28...)	Teléfono	Fax
SubDirección Provincial Prestaciones	Costa Rica, 30	016		
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Madrid-Águeda Díez	Pl. Águeda Díez, 4	019		
Madrid-Aluche	Illescas, 189	024		
Madrid Argüelles	Evaristo San Miguel, 8	008		
Madrid Atocha	Méndez Álvaro, 7	045		
Madrid Azca	Plaza de Carlos Trías Beltrán, s/n	020		
Madrid Barrio de la Concepción	Virgen del Puig, 5	027		
Madrid Barrio del Pilar	C/ Valle de la Fuenfría nº 3	034		
Madrid Ciudad Lineal	Miguel Yuste, 21	037		
Madrid Goya	Odonell, 12	009		
Madrid Legazpi	Paseo de las Acacias, 23	005		
Madrid Moratalaz	Hacienda de Pavones, 350	030		
Madrid Nueva Numancia	Pico Almanzor, 6	038		
Madrid Puerta del Ángel	Glorieta del Puente de Segovia, 3	011		
Madrid San Isidro	Tejares, 2-4	019		
Madrid Sanchinarro	Avda. Ingeniero Emilio Herrera, 23-27	050		
Madrid Prosperidad	Canillas, 104	002		
Madrid Usera	Antonio López, 101	026		
Madrid Santa Eugenia	Avda. Santa Eugenia, 14	031		
Madrid Villaverde	Avda. Real de Pinto, 38	021		
Alcalá de Henares-Ronda	Avda. de Guadalajara, 2	807		
Alcalá de Henares-El Val	Carabaña, 2	806		
Alcobendas-Avda. del Parque	Valportillo Primera, 22	108		
Alcorcón-Centro	Cáceres, 20	921		
Alcorcón-Pol. Lis	Portolagos, 13	921		
Aranjuez	Libertad, 2	300		
Arganda del Rey	Hacienda de Pavones, 350	500		
Colmenar Viejo	Avda. Padre Claret, 17	770		
Collado Villalba	Avda. Juan Carlos I, 35	400		
Coslada	Puerto de Cádiz esquina c/Mar Mediterráneo	821		
Fuenlabrada	Avda. Viveros; Esq. c/ Gardenias	941		
Getafe II-CEGAT	Avda. Arcas del Agua, s/n, Sector III	905		
Getafe I-Centro	Carabanchel, 15	901		
Leganés I	Jesús M.ª Abad Blanco,18	913		
Leganés II	Rey Pastor, 48	914		
Majadahonda	Ronda del Carralero, 21-2	220		
Móstoles-Centro	Sevilla, 2	935		
Mostoles-El Soto	Pintor Velásquez, 61	976		
Parla	Carolina Coronado, 8	980		
Pinto	Callejón de San Pedro, 6	320		
S. S. de los Reyes	Isla de Hierro, 7	703		
Torrejón de Ardoz	Juan XXIII, 6-8-10	850		
Valdemoro	Paseo de la Estación, 17	341		
Unidad Administrativa FOGASA	Arturo Soria, 128 (Edificio A)	004	91 702 36 77	91 388 51 65
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo				
Centro Nacional de Nuevas Tecnologías	Torrelaguna, 73	027	91 363 41 00	91 363 43 22
Centros de Acogida a Refugiados				
CAR Madrid Vallecas	Luis Buñuel, 2	018	91 777 78 98	91 380 73 28
CAR Alcobendas	Sariñena, 7	100	91 380 73 18	91 654 73 14

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

MÁLAGA

	Domicilio	C. P. (29...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Paseo de Sancha, 64	016	95 298 90 00	95 298 93 10
(*) Oficina de Extranjería	Mauricio Moro Pareto, 13	007	952 98 04 60	952 98 95 47
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Calle de Babel, 2	006	95 204 03 58	95 236 20 39
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Huéscar, 4	007	95 297 90 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los Centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Málaga Alameda	Avda. de Andalucía, 31	006	95 232 26 00	
Málaga Este	Avda. Juan Sebastián Elcano, 177	017	95 265 90 57	
Málaga Centro	Huéscar, 7	007	95 207 18 32	
Alora	Pl. Médico Zamudio, 1	500	95 249 61 21	
Antequera	Presbítero Enrique Vidaurreta, 1	200	95 284 15 99	95 284 28 50
Campillos	Sta. María del Reposo, 2	320	95 272 60 45	
			95 272 60 46	
Coín-(O. Integrada con la TGSS)	Francisco Guerrero Ordoñez, 10	100	95 245 46 45	
Estepona (O. Integrada con la TGSS)	Avda. Andalucía, 46	680	95 280 23 73	
Fuengirola	Dr. García Verdugo, s/n	640	95 266 74 47	
Marbella	Av. Reina Victoria, s/n. Edif. Puerta Grande	600	95 285 99 16	
Ronda	Madre Laurentina, 2	400	95 219 08 07	
Vélez-Málaga	Dr. Fernando Vivar, 3	700	95 254 93 43	
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial: (Málaga Granada)	Pasillo del Matadero, 4 (Pte. del Carmen)	002	95 235 93 61	95 235 80 13
Direcciones Locales:				
Estepona	Avda. Andalucía, 46	680	95 279 42 10	95 279 82 22
Marbella	Avda. Marbella, s/n	600	95 277 76 92	95 277 85 32
Mijas	Robles, 5 (Las Lagunas)	649	952 47 66 95	952 47 66 95
Motril- Granada	Avda. Julio Moreno, 80	18613	958 82 23 58	95 882 44 86
Vélez Málaga				
(Caleta de Vélez-CP29751)	Real, 17	751	95 254 14 50	95 251 19 26
Tesorería General de La Seguridad Social				
Dirección Provincial	Ingeniero de la Torre Acosta, 5	007	95 261 95 00	95 261 95 89
			90 150 20 50	95 261 95 81
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Málaga N.º 1	Avda. Juan Sebastián Elcano, 177	017	95 229 92 00	95 229 83 22
Málaga N.º 2	Héroe de Sostoa, 142	003	95 235 23 62	95 235 68 10
			95 235 23 90	
Málaga N.º 8	Huescar, 7	007	95 261 07 00	95 239 80 08
Antequera N.º 3	San Agustín, 14-16	200	95 270 50 26	95 270 49 00
			95 270 49 01	
Benalmádena N.º 5	Avda. Andalucía, 17-19	630	95 256 47 17	95 256 42 12
Coín N.º 10	Francisco Guerrero Ordóñez, 10	100	95 245 46 45	95 245 51 95
Estepona N.º 9	Avda. Andalucía, 46	680	95 280 23 73	95 280 89 25
Mijas-Costa N.º 6	Roble, 5	651	95 219 70 92	95 219 85 71
Marbella N.º 4	Avda. Antonio Belón, s/n	602	95 282 61 95	95 282 55 71
			95 282 73 01	
Torre del Mar N.º 7 (Vélez Málaga)	Avda. Toré Toré, 5	740	95 254 34 00	95 254 44 94
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Málaga N.º 1	Avda. Juan Sebastián Elcano, 177	017	95 229 92 16	95 220 20 93
Málaga N.º 2	Héroes de Sostoa, 142	003	95 235 25 90	95 236 30 47

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (29...)	Teléfono	Fax
Málaga N.º 8	Ingeniero de la Torre Acosta, 5	007	95 261 95 09	95 261 95 15
Antequera N.º 3	San Agustín, 14-16	200	95 270 48 99	95 270 12 03
Benalmádena N.º 5	Avda. de Andalucía, 17 -19	630	95 256 47 17	95 256 75 59
Estepona N.º 9	Avda. Andalucía, 46	680	95 280 23 73	95 280 89 25
Mijas-Costa N.º 6	Roble, 5 (Las Lagunas)	651	95 219 70 92	95 258 54 61
Marbella N.º 4	Antonio Belón, 16(Ef. D. Luis Molino)	602	95 282 93 36	95 282 93 02
Torre del Mar N.º 7 (Vélez Málaga)	Avda. Toré Toré, 5	740	95 254 34 00	95 254 44 94
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. de Andalucía, 23	006		
Subd. de Prestaciones				
(**) Oficinas de Prestaciones:				
Servicio de Información				
Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Málaga Capuchinos	Duque de Rivas, 25	013		
Málaga Gamarra	Capitán Marcos García, 2	007		
Málaga El Palo	Venezuela, 1	017		
Málaga La Paz	Camino de los Guindos, Edif. 13 bajo	004		
Málaga –Teatinos	Kandinsky, 26	010		
Málaga La Unión	Pasaje de Eguiluz, 36, Portal 6	006		
Alora	Jazmín, 1-A	500		
Antequera	Fundición, 1	200		
Archidona	Avda. de Andalucía, 1	300		
Benalmadena	Las Flores, 2	630		
Campillos	Clara Campoamor, 19	320		
Coín	Clara Campoamor, s/n	100		
Estepona	Avda. Andalucia, s/n Edf. Maestranza	680		
Fuengirola	Avda. Miramar, 33 (Edf. Miramar)	640		
Marbella-Las Palomas	Avda. Arias de Velasco, 33	600		
Nerja	Chaparril, 9. Edif. Córdoba	780		
Ronda	Fernando de los Ríos, 3	400		
San Pedro de Alcántara	Tolox, local 17, bloque B-5	670		
Torremolinos	José M.ª Amado, 1- bajo	620		
Torrox	Almedina, 20	770		
Vélez Málaga	Avda. Villa de Madrid, s/n.	700		
Unidad Administrativa FOGASA	C/Enrique Scholtz, nº4, Planta 2ª Oficinas 17, 18 y 19	015	95 236 64 92	95 232 39 82
Ud. Médica EVI	Kandinsky,12 Ed. Galaxia Ls, 8 a 10 bajo	010	95 206 89 10/11	95 206 82 56

MELILLA

	Domicilio	C. P. (52...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Avda. de la Marina Española, 3	001	95 299 11 80/81	95 299 11 65
(*) Oficina de Información	Avda. de la Marina Española, 3	001	95 299 10 00	95 267 26 57
(*) Oficina de Extranjería	Paseo Alcalde Rafael Ginel, s/n	001	952 99 12 61	95 299 11 25
Inspección Territorial de Trabajo y Seguridad Social	Marqués de Montemar, 3 (Local 3)	006	95 268 21 35	95 268 43 11
Unidad Administrativa de Mediación, Arbitraje y Conciliación	Avda. de la Marina Española, 3	001	95 299 11 80/81 95 268 19 31	
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	General Marina, 18	001	95 268 00 00	95 269 07 99
Información			**901 16 65 65**	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (52..)	Teléfono	Fax
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
	Paseo Marítimo Mir Berlanga, 13	001	951 76 43 35 951 76 43 40	952 69 07 99
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Avda. de la Marina Española, 7	001	95 176 43 00	95 267 74 74
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	General Marina, 18	001	95 268 00 00	95 269 08 00
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administración:				
Melilla N.º 1	Pso. Mtmo. Alcalde Rafael Ginel Cañamaque, 5. Esc. 8	004	95 269 58 00	95 269 58 09
Unidad de Recaudación Ejecutiva:				
Melilla N.º 1	Paseo Marítimo Alcalde Rafael Ginel Cañamaque,5. Esc. 8	004	95 269 58 00	95 269 58 09
Servicio Público de Empleo Estatal				
Servicio de Información				
Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Dirección Provincial	Gurugú, 2 Local 1	006		
Oficinas de Empleo:				
Melilla	Gurugú, 2 Local 3	006		
Unidad Administrativa FOGASA	Marqués de Montemar, 3	006	95 268 62 03	95 268 64 06
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo				
Gabinete Técnico Provincial	Avda. Juan Carlos I Rey, 2-1.º D Apartado Correos n.º 347	001	95 269 04 63	95 268 04 18
Centro de Estancia Temporal de Inmigrantes				
(CETI) Melilla	Carretera de Farhana s/n	006	95 269 67 49	95 269 15 07

MURCIA

	Domicilio	C. P. (30...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Crta. N, 301, Km.388. Cabezo Cortado	100	968 98 96 81	968 98 96 33
(*) Oficina de Extranjería	Francisco Alfonso Hidalgo Martínez,138	100	968 98 96 00	
(*) Oficina de Información	Avda. Alfonso X el Sabio, 6	008	968 98 93 71/2	968 23 56 73
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Nelva, s/n»Torres JMC» Torre A, Planta 4	006	968 23 15 04	968 20 13 69
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Alfonso X el Sabio, 15, bajo	008	968 38 23 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Murcia 1	Avda. de Alfonso X el Sabio, 15	008	968 38 23 00	
Caravaca de la Cruz	Simancas, 13	400	968 70 73 66 968 70 85 24	
Cartagena	Caridad, 13	202	968 50 16 59 968 50 21 33	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (30...)	Teléfono	Fax
Cieza	Avda. Diego Jiménez Castellanos, 18	530	968 76 00 80	
Jumilla	Pl. del Rey D. Pedro s/n	520	968 78 01 18 968 78 09 00	
Lorca	Lope Gisbert, 26	800	968 46 61 68 968 44 48 74 968 46 02 04	
Molina de Segura	Serrerías, 1	500	968 64 25 26 968 64 24 96	
Mula	Cartagena, 11	170	968 66 00 74 968 66 07 58	
Totana	Cánovas del Castillo, 1	850	968 42 00 49 968 42 00 75	
Yecla	Juan Ortuño, 46	510	968 79 01 47	
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Paseo Alfonso XII, s/n (Cartagena)	202	968 50 11 22	968 52 73 75
Direcciones Locales:				
Águilas	Explanada del Muelle, 6	880	968 41 12 30	968 44 71 52
Pto.de Mazarrón	La Torre, 60	860	968 59 40 02	968 59 54 27
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial:	Ortega y Gasset, 7	009	968 39 50 00	968 39 51 20
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Murcia N.º 1	Molina de Segura, 3, Edif. Eroica	007	968 20 04 26	968 24 02 92
Murcia N.º 5	Avda. Miguel de Cervantes, 2	009	968 27 51 80	968 27 51 82
Murcia N.º 6	Ortega y Gasset, s/n	009	968 39 50 00	968 39 50 20
Cartagena N.º 2	Angel Bruna, 20-22	204	968 52 51 15	968 52 72 02
Cieza N.º 3	Gran Vía, 10	530	968 76 38 53	968 76 25 04
Lorca N.º 4	Lope Gisbert, 9	800	968 47 78 44	968 47 78 40
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Murcia N.º 1	Molina de Segura, 3, Ed. Eroica	007	968 24 08 59	968 24 08 50
Murcia N.º 5	Avda. Miguel de Cervante, 2	009	968 27 51 80	968 27 51 85
Murcia N.º 6	Ortega y Gasset, s/n	009	968 39 51 71	968 39 50 07
Cartagena N.º 2	Jiménez de la Espada, 34	204	968 12 23 92	968 50 91 15
Cieza N.º 3	Gran Vía, 10	530	968 76 30 11	968 77 32 74
Lorca N.º 4	Lope Gisbert, 9	800	968 47 78 42	968 47 78 43
San Javier N.º 7	Virgen del Carmen, 6	730	968 19 13 66	968 57 11 98
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Pl. Vinadel, 10	004		
(**) Oficinas de Prestaciones:				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Murcia-Ronda Norte	Avda. Ronda Norte, 10	009		
Murcia-Jorge Juan	Jorge Juan, 2	007		
Murcia-Sur	Crta. El Palmar,3 (La Innovadora)	010		
Águilas	Santa María, 14	880		
Alcantarilla	Alcalde Pedro Cascales, 20	820		
Alhama de Murcia	Perú, 14	840		
Archena	Azalea, 16	600		
Bullas	Iglesia, s/n	180		
Calasparra	Avda. 1.º de Mayo, 30	420		
Caravaca de la Cruz	Martínez Nevado, 3	400		
Cartagena	Avda. de Murcia, 7	300		
Cehegín	Ctra. Murcia.esq.c/ Cta.del Parador	430		
Cieza	Camino de Murcia, 78	530		
Fortuna	Pl. Tercera Edad, s/n	620		
Jumilla	Colón, 5	520		
Lorca	Diego Pallarés Cacha, s/n	800		
Mazarrón	Lardines, 10	870		

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (30...)	Teléfono	Fax
Molina de Segura	Picasso, 49	500		
Moratalla	Humanista Alonso Sánchez, s/n	440		
Mula	Ctra. Caravaca, 20, esq. Prosperidad	170		
San Javier	Salzillo, 2	730		
Torre Pacheco	Carme Martí Gaite, 26	700		
Totana	Calasparra, 46	850		
La Unión	San Gil, 8	360		
Yecla	San Pascual, 3	510		
Unidad Administrativa FOGASA	Escopeteros, 11	003	968 22 64 50	968 21 38 31

NAVARRA (PAMPLONA-IRUÑA)

	Domicilio	C. P. (31...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Avda. Guipúzcoa, 40-Buztintxuri	012	948 97 92 00	948 97 92 35
(*) Oficina de Información Socio-Laboral	Paulino Caballero, 19	002	948 97 90 00/91 06	948 97 91 40
(*) Oficina de Extranjería	Avda. Guipúzcoa, 40-Buztintxuri	012	948 97 92 00/03	948 21 54 28
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Paseo de Pablo Sarasate, 1	002	948 26 17 50	948 17 14 46
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Conde Oliveto, 7	003	948 28 94 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 39**	
Pamplona/Iruña 1 (Urbano)	Yanguas y Miranda, 23	003	948 29 27 29 948 29 27 42	
Estella/Lizarra	P.º Inmaculada, 39	200	948 55 03 85	
Doneztebe-Santesteban	Santa Lucía, 6	740	948 29 27 29 948 29 27 42	
Tafalla	Avda. Baja Navarra, 11	300	948 70 02 30	
Tudela	Cuesta de la Estación, 6	500	948 82 02 46	
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial:	Conde Oliveto, 7	003	948 28 92 00	948 28 92 05 948 28 92 03
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Pamplona/Iruña	Avda. Conde Oliveto, 7	003	948 28 92 00	
Tudela	Manresa, 3	500	948 82 59 62	
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Pamplona/Iruña	Avda. Conde Oliveto, 7	003	948 24 24 90	948 15 08 55
Pamplona/Iruña	Monasterio Zamarce, 3	011	948 26 73 12	948 17 31 54
Estella	Fray Diego, 23	200	948 54 65 00	948 54 66 00
Tudela	Manresa, 3	500	948 82 59 62	948 84 76 52
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Pza. de Góngora, N.º 5 bajo	006		
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Pamplona/Iruña II- Ensanche	Paulino Caballero, 50	004		
Altsasu/Alsasua	Avda. Pamplona, s/n	800		

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (31...)	Teléfono	Fax
Aoiz/Agoitz	Urb. Kanpondoa, 45	430		
Estella/Lizarra	La Gallarda, 2	200		
Lodosa	Calvario, 1	580		
Doneztebe/Santesteban	Ctra. de Leiza, 1	740		
Tafalla	Padre Calatayud, 19	300		
Tudela	Díaz Bravo, 20-22	500		
Centro Nacional de Formación Profesional Ocupacional				
Burlada	Avda. de Villaba, 1	600		
Imarcoain	Aduana, s/n	119		
Unidad Administrativa FOGASA	C/ Paseo Pablo Sarasate n.º 1 3.º	002	948 17 07 22	948 27 20 92

OURENSE

	Domicilio	C. P. (32...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Parque San Lázaro, 1-4.º	003	988 75 90 00	988 75 91 91
(*) Oficina de Extranjería	Parque San Lázaro, 1- Bajo	003	988 75 91 16/7	988 75 91 91
Oficina de Información Sociolaboral	Parque San Lázaro, 1-Bajo	003	988 75 91 77	
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Parque San Lázaro, 11	003	988 23 12 12	988 25 23 29
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial Ourense	Concejo, 1	003	988 52 10 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
O Barco de Valdeorras	P.º do Malecón, 27, bajo	300	988 32 01 61	
Celanova	Avda. San Rosendo, 23	800	988 55 30 55	
Ribadavia	Avda. Carballiño, 64	400	988 47 00 53	
Verín	Diputación, 25	600	988 41 02 53	
Xinzo de Limia	Ladeira, 8	630	988 46 29 51	
Orense	Plaza Eduardo Barreiros, 4	003	988 51 13 73	
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial Ourense	Concejo, 1	003	988 52 10 00	988 52 10 06
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Ourense N.º 1	Concejo, 1	003	988 52 10 00	988 52 10 01
Ourense N.º 2	Concejo, 1	003	988 52 11 05	988 52 10 02
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Ourense N.º 1	Avda. de la Habana, 11 Etlo.	003	988 51 10 74	988 51 10 89
Ourense N.º 2	Juan XXIII, 29 y 31- 2.º	003	988 51 10 75	988 51 10 91
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. de Marín, 29	001	988 21 92 65	988 21 95 02
(**)Oficinas de Empleo:				
Servicio de Información				
Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Ourense-Centro	Progreso, 11	003		
Ourense- A Ponte	San Fco. Blanco, 2	001		
O Barco de Valdeorras	Plza. Ramón Otero Pedrayo, 11	315		
O Carballiño	Ramón Otero Pedraio, 20	500		

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (32...)	Teléfono	Fax
Celanova	*Rúa San Rosendo, 23 B, Dcha	800		
Xinzo de Limia	Avda. Madrid, 42	630		
Pobra de Trives	San Bartolomé, 5	780		
Ribadavia	Rúa do Ribeiro, 13	400		
Verín	Avda. Castilla, 30	600		
Viana do Bolo	Estrada Sto Agustiño, c/v Toural, 7	550		
Unidad Administrativa FOGASA	Parque San Lázaro, 12-2.º	003	988 26 94 27	988 24 98 56

PALENCIA

	Domicilio	C. P. (34...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Avda. Casado del Alisal, 4	001	979 99 90 00	979 99 91 54
(*) Oficina de Información	Avda. Casado del Alisal, 4	001	979 99 91 32	979 99 91 54
(*) Oficina de Extranjería	Avda. Casado del Alisal, 4	001	979 99 90 00	979 99 91 54
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Edif. Advo. Ser. Múltiples Avda. Simón Nieto, 10	005	979 17 07 80/84	979 70 16 74
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Comunidad Europea, 16	004	979 16 80 00	979 16 81 05
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Palencia 1(Urbano)				
(O. Integr.con la TGSS)	Av. Comunidad Europea,16	004	979 17 07 60	979 17 07 66
Aguilar de Campoo	Avda. de Ronda, 28	800	979 12 53 65	979 12 51 61
Guardo	Santa Bárbara, s/n	880	979 85 10 61	979 85 09 56
Cervera de Pisuerga	San Roque, 10	840	979 87 00 14	979 87 07 68
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Comunidad Europea, 16.	004	979 16 80 00	979 16 81 05 979 16 81 16
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administración:				
Palencia	Avda. de la Antigua Florida, 2	003	979 17 07 60	979 17 07 67
Unidad de Recaudación Ejecutiva:				
Palencia	Avda. Comunidad Europea, 16	004	979 17 07 60	979 17 07 68
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Edif. Advo. Ser. Múltiples Avda. Simón Nieto, 10-2.ª Planta	071		
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información Cita Previa			**060 Y 919 26 79 70**	
Palencia	Las Monjas, 13	005		
Aguilar de Campoo	Marqués de Aguilar, 8	800		
Carrión de los Condes	Piña Blasco, 33	120		
Guardo	Santa Bárbara, 21	880		
Venta de Baños	Avda. Primero de Junio, 30	200		
Unidad Administrativa FOGASA	Edif. Advo. Ser. Múltiples Avda. Simón Nieto, 10	005	979 70 73 88	979 74 86 49

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

PONTEVEDRA

	Domicilio	C. P. (36...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración				
Oficina de Información	Plaza de Españoa, S/N	002	986 98 92 25	
(*) Oficina de Extranjería	Michelena, 28 (Pontevedra)	002	986 98 91 10/11	986 98 91 46
(*) Oficina de Extranjería	Avda. Cánovas del Castillo, 18 (Vigo)	202	986 98 90 20/2/3	986 98 90 44
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Avda. Cánovas del Castillo, 18 (Vigo)	202	986 43 06 00	986 43 08 47
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	O Grove, 4 (Vigo)	209	986 24 97 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Vigo Este	García Barbón, 72	202	986 22 31 74	
			986 22 31 75	
Vigo Oeste (Urbano)	Pintor Laxeiro, 22	211	986 24 37 12	
A Cañiza	Trav. Mercado, s/n	880	986 65 15 10	
A Estrada	Avda. de Santiago, 9	680	986 57 00 32	
			986 57 00 98	
Baiona	Alférez Barreiro, 22	300	986 35 50 34	
			986 35 80 58	
Cangas	Avda. de Galicia, 5	940	986 30 03 52	
Lalín	Manuel Rivero, 7	500	986 78 39 56	
Pontevedra	Gagos de Mendoza, 4	001	986 85 08 23	
Ponteareas	Plaza Mayor, 13	860	986 64 00 18	
Tui	Párroco Rodríguez Vázquez, 3	700	986 60 30 27	
Vilagarcía de Arousa	Avda. da Mariña, 23	600	986 50 19 07	
Instituto Social de La Marina				
Dirección Provincial en Vigo	Avda. Beiramar, 51	202	986 21 61 00	986 21 61 12
Direcciones Locales:				
Baiona	Alférez Barreiro, 22	300	986 35 57 15	986 35 62 05
Bueu	Avda. de Montero Ríos, 18	930	986 32 00 25	986 32 30 10
Cangas	Avda. de Galicia, 5 bajo	940	986 30 03 00	986 30 46 90
A Guarda	Pl. de San Benito, 9	780	986 61 00 50	986 61 44 52
Marín	Ezequiel Massoni, 7	900	986 88 26 00	986 88 33 13
Moaña	Concepción Arenal, 29	950	986 31 17 33	986 31 32 11
Pontevedra	Simón Bolivar, 3 bajo	002	986 85 70 60	986 86 16 96
Portonovo-San Xenxo	Rafael Picó, 2	970	986 72 10 09	986 69 07 10
Redondela	Paseo do Pexegueiro, 2	800	986 40 07 11	986 40 09 00
Dirección Provincial en Vilagarcía de Arousa	Avda. de la Marina, 23	600	986 56 83 00	986 56 83 01
Direcciones Locales:				
A Illa de Arousa	Avda. da Ponte, 99	626	986 55 13 06	986 52 75 51
Cambados	Avda. de Galicia, 12	630	986 54 22 41	986 52 48 49
O Grove	Monte da Vila, 13	980	986 73 33 56	986 73 21 00
Boiro-A Coruña	Avda. Compostela, 58	15930	981 84 52 01	981 84 64 57
A Pobra do Caramiñal-A Coruña	Castelao, 25-1.º	15940	981 83 11 22	981 83 26 01
Rianxo A Coruña	Rosalía de Castro, 11	15920	981 86 05 87	981 86 05 20
Sta. Uxia de Riveira	Praza dos Mariñeiros, 8	15960	981 87 05 40	981 87 00 66
A Coruña				
Centro Nacional de Formación Marítima	El Salgueiral, s/n (Bamio) (Vilagarcía de Arousa)	618	986 56 66 40	986 50 61 11
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Garcia Barbón, 72 (Vigo)	201	986 81 15 00	986 81 15 53

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (38...)	Teléfono	Fax
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Pontevedra N.º 1	Arzobispo Malvar, 13	002	986 86 42 44 986 86 42 45 986 86 42 46	986 85 34 90
A Estrada N.º 2	Avda. Benito Vigo, 119	680	986 59 02 00	986 59 02 06
O Porriño N.º 5	Fernández Areal, s/n	400	986 34 82 76	986 33 93 81
Vigo N.º 3	Avda. García Barbón, 72	201	986 27 60 11	
Vigo N.º 4	López Mora, 62	211	986 20 05 12	986 20 79 15
Vigo N.º 6	Avda. García Barbón, 72	201	986 22 76 86	
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Pontevedra N.º 1	Arzobispo Malvar, 13	002	986 85 35 34	986 85 12 96
A Estrada N.º 2	Avda. Benito Vigo, 119	680	986 59 02 04	986 59 02 06
O Porriño N.º 5	Fernández Areal, s/n	400	986 33 57 84	986 33 62 28
Vigo N.º 3	San Roque, 138-140	205	986 37 33 66	986 25 00 55
Vigo N.º 4	López Mora, 62	211	986 20 53 62	986 20 03 59
Vigo N.º 6	Dr. Cadaval, 29-31	202	986 22 56 81	986 22 52 40
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Cánovas del Castillo, 18 (Vigo)	202		
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Vigo El Calvario	Gregorio Espino, 52-Portal 3, bajo	205		
Vigo López Mora	López Mora, 50	211		
Vigo Sanjurjo Badía	Sanjurjo Badía, 35	207		
Vigo-Navia	Rua Teixugueiras, 17	212		
986 98 04 60				
Baiona	Ecuador, 4	300		
Caldas de Reis	José Salgado, 41	650		
Cambados	Fonte Fefiñans, 2 y 4	630		
Cangas de Morrazo	Paseo Marítimo, 8	940		
A Cañiza	Otero Pedrayo, 10	880		
A Estrada	Justo Martínez, 7	680		
Lalín	Avda. Buenos Aires, 45	500		
Pontevedra	Benito Corbal, 47	003		
O Porriño	Torneiros Ribeira, s/n	410		
Ponteareas	Rúa dos Carballos, 10	860		
Redondela	Crta. de Vigo, 10	800		
Tui	Alcalde Casa Aboy, 19	700		
Vilagarcía de Arousa	Rua Castelao, 25 bajo	600		
Unidad Administrativa FOGASA	Venezuela 27 Entlo. (Vigo)	203	**986 48 58 26 y 986 47 15 40**	

SALAMANCA

	Domicilio	C. P. (37...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Gran Vía, 31	001	923 75 90 00	923 75 91 99
(*) Oficina de Información	Gran Vía, 31	001	923 75 90 00	923 75 91 99
(*) Oficina de Extranjería	Gran Vía, 31	061	923 75 90 00	923 75 91 98
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Dimas Madariaga, 3	005	923 22 33 00	923 22 93 72
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Paseo de Canalejas, 129	001	923 29 61 00	
Información			**901 16 65 65**	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (37...)	Teléfono	Fax
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Salamanca (O. Integrada con la TGSS)	Paseo de Canalejas, 129	001	923 29 61 00	
Béjar (O. Integrada con la TGSS)	Ctra. de Salamanca- Cáceres, 24	700	923 29 61 00	
Ciudad Rodrigo	Agustín de Foxá, 1	500	923 29 61 00	
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Paseo de Canalejas, 129	001	923 29 61 00	923 29 61 03 923 29 61 14
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Salamanca N.º 1	Paseo de Canalejas, 129	001	923 29 61 00	923 29 61 14
Salamanca N.º 2	Paseo de Canalejas, 129	001	923 29 61 00	923 29 61 19
Salamanca N.º 80	Paseo de Canalejas, 129	001	923 29 61 00	923 29 61 14
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Salamanca N.º 1	Paseo de Canalejas, 129	001	923 29 61 48	923 29 61 17
Salamanca N.º 2	Paseo de Canalejas, 129	001	923 29 61 70	923 29 61 11
Béjar N.º 3	Ctra. de Salamanca-Cáceres, 24	700	923 41 12 32	923 41 10 00
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. Carlos, I, 78-92	008		
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Salamanca San José	Avda. Carlos, I, 78	008		
Salamanca San Quintín	Calatañazor, 5	001		
Béjar	Crta. Salamanca-Cáceres, 11	700		
Ciudad Rodrigo	Pl. de Herrasti, 1	500		
Guijuelo	Carreterra del Guijo, 11	770		
Peñaranda de Bracamonte	C/ Carlos I, 23 bajo	300		
Vitigudino	Paseo del Parque, s/n	210		
Unidad Administrativa FOGASA	Dimas Madariaga, 3	005	923 25 84 30	923 25 88 75

SANTA CRUZ DE TENERIFE

	Domicilio	C. P. (38...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	La Marina, 20, 2.º	001	922 99 93 28	922 24 62 39
(*) Oficina de Información	Méndez Núñez, 9	003	922 99 91 40	922 28 26 00
(*) Oficina de Extranjería	La Marina, 20, 2.º	037	922 99 91 40	922 28 32 48
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social				
Santa Cruz de Tenerife	La Marina, 20	001	922 28 43 50	922 28 91 73
Isla de la Palma	Avda. de los Indianos, 14 Isla de la Palma	700	922 41 73 80	922 41 80 85
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. José Manuel Guimerá, 8	003	922 60 13 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Santa Cruz de Tenerife 1	Avda. José Manuel Guimerá, 8	003	922 60 13 00	
Santa Cruz de Tenerife 2	Garcilaso de la Vega, 15	005	922 22 52 12	
Granadilla de Abona	Isaac de Vega, 13	600	922 77 17 51	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (38...)	Teléfono	Fax
Güímar	Avda. Santa Cruz, 15	500	922 51 00 63	
Icod de los Vinos	San Antonio, 8	430	922 12 10 03	
La Orotava	Pintor Hernández de Quintana, 3 Esq. Avda. Fernández Lugo	300	922 33 06 22	
San Cristóbal de la Laguna	Quintín Benito, 2. Junto Pl. del Cristo	201	922 25 98 02	
San Sebastián de la Gomera	Ruiz de Padrón, 32	800	922 87 02 05	
Santa Cruz de la Palma	Avda. Marítima, 75	700	922 41 11 54 922 41 40 81	
Valverde (El Hierro)	Crtra. General de Valverde, s/n	900	922 55 00 31	
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Avda. de Anaga, s/n	001	922 59 89 00	922 65 98 50
Direcciones Locales:				
Santa Cruz de la Palma (S. C. de Tenerife) (O. Integrada con la TGSS)	Avda. de los Indianos, 14	700	922 41 74 02	922 41 74 01
S. Sebastián de la Gomera	Avda. Fred Olsen, s/n	800	922 87 14 52	922 14 10 18
Isla de Hierro	La Estrella, s/n (B.ª Puerto de la Restinga)	917	922 27 89 30	922 27 89 45
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. José Manuel Guimerá, 8	003	901 50 20 50	922 60 14 15
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 541 02 91**	
Administraciones:				
Santa Cruz de Tenerife N.º 1	Ruíz de Padrón, 8-10	002	922 27 88 70	922 27 89 16
Arona N.º 2	Bulevar Chajofe, 5	650	922 77 78 00	922 77 78 01
Puerto de la Cruz N.º 3	Avda. Melchor Luz, 4. Edf. Boca Tance. El Tejar	400	922 36 88 04	922 38 96 93
La Laguna N.º 4	Quintín Benito, 2 esq. Plaza del Cristo	201	922 22 45 40	922 22 35 47
Santa Cruz de la Palma N.º 5	Avda. de los Indianos, 14	700	922 41 80 88	922 41 80 85
San Sebastián de la Gomera, N.º 6	Ruíz de Padrón, 52	800	922 44 88 20	922 14 19 36
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Santa Cruz de Tenerife N.º 1	Ruíz de Padrón, 8-10	002	922 27 88 70	922 27 89 24
Arona N.º 2	Avda. Ámsterdam, 1	640	922 77 78 03	922 77 78 04
Puerto de la Cruz N.º 3	Avda. Melchor Luz, 4	400	922 38 96 92	922 38 96 93
La Laguna N.º 4	Quintín Benito, 2- piso 2	201	922 22 02 46	922 23 14 22
Santa Cruz de la Palma N.º 5	Avda. de los Indianos, 14	700	922 41 80 88	922 41 81 00
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Tomé Cano, 12	005		
(**) Oficinas de Empleo:				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Santa Cruz de Tenerife-Islas Canarias	Avda. Islas Canarias, 37-39	007		
Santa Cruz de Tenerife	Tomé Cano, 12	005		
Granadilla de Abona	Arozarena, s/n	600		
Guia de Isora	Avda. de la Constitución, s/n,. (Edf. del Centro de Desarrollo)	680		
Güimar	Avda. de Santa Cruz, 42	500		
Icod de los Vinos	El Laurel, 26-28	430		
La Laguna	Alfredo Torres Edwars, s/n	204		
Los Llanos de Arinade (I. La Palma)	Convento, 31	760		
La Orotava	Avda. Mayorazgo de Franchy, 19	300		
Los Cristianos	Avda. Ámsterdam, 1. Edf. Valdés Center, local 3	650		
Puerto de la Cruz	Peñón, 1, local 5-(Edf. Esmeralda)	400		
S. S. de la Gomera (I. La Gomera)	Av. V Centenario, s/n	800		
Sta. Cruz de la Palma (I. La Palma)	Doctor Santos Abreu, 42	700		
Taco-Barranco Grande (S. C. Tenerife)	Avetoro, 2	108		
Valverde del Hierro	San Juan, 12	900		
Tacoronte	Plaza del Cristo, s/n	350		
Tegueste-La Laguna	El Carmen, 7	280		
Unidad Administrativa FOGASA	La Marina, 20-5.º piso	001	922 24 13 66	922 27 11 86

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

SEGOVIA

	Domicilio	C. P. (40...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área				
de Trabajo e Inmigración	Plaza de Adolfo Suarez, 1	001	921 75 90 00	921 75 91 01
(*) Oficina de Información	Plaza de Adolfo Suarez, 1	001	921 75 91 29	921 75 91 01
Inspección Provincial				
de Trabajo y Seguridad Social	Avda. del Acueducto, 31- 3.º	002	921 41 32 65	921 43 16 99
Instituto Nacional				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Pinar de Valsain, 1	005	921 41 44 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Segovia (Urbano)	Plz Reina Doña Juana, 1	005	921 41 44 06	
			921 41 43 46	
Cuellar	Nueva, 26	200	921 14 00 10	
Santa Maria la Real de Nieva	Mayor, 31	440	921 59 40 30	
Tesorería General				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Pinar de Valsaín, 1	005	901 50 20 50	921 41 44 53
				921 41 44 54
Servicio de Gestión y Atención				
Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Segovia	Pinar de Valsaín, 1	005	901 50 20 50	921 41 44 54
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Segovia	Pinar de Valsain, 1	005	921 41 44 57	921 41 44 41
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Carretera de Villacastín, 4	006		
(**) Oficinas de Empleo:				
Servicio de Información				
Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Segovia	Av. Vía Roma,41-43	003		
Cuéllar	Magdalena, 2	200		
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. Fernández Ladreda, 31-3.º	002	921 41 36 27	921 44 13 98

SEVILLA

	Domicilio	C. P. (41...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo				
e Inmigración	Pl. de España -Torre Norte	013	95 556 94 47	95 556 94 82
Oficina de Información	Pl. de España -Torre Norte	013	95 556 95 36/7	
(*) Oficina de Extranjería	Pl. de España -Torre Norte	071	955 56 90 00 y 95 556 94 82	
Inspección Territorial				
de Trabajo y Seguridad Social	Pl. de España-Pta. Aragón	013	95 423 61 20/26	95 423 32 29
Inspección Provincial				
de Trabajo y Seguridad Social	Pl. de España-Pta. de Aragón	013	95 423 61 26/27	95 423 77 94

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (41...)	Teléfono	Fax
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	C/ Sánchez Perrier, 2	009	95 474 60 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los Centros)			**901 10 65 70 y 91 41 25 30**	
Sevilla-Los Remedios (O. Integ. con TGSS)	Niebla, 19	011	95 422 74 90	
Sevilla -Puerta Osario	María Auxiliadora, 4	003	95 453 13 01	
Sevilla- Nervión	Pasaje Agustín Argüelles, s/n	005	95 463 28 49	
Sevilla- Poligono San Pablo	Avda. del Greco, s/n	007	95 457 25 58	
Sevilla- Rochelambert	Avda. Gavilanes, 20	006	95 464 87 96	
Sevilla Los Bermejales (O. Integrada con la TGSS)	Avda. de Jerez, 21	013	95 468 95 73	
Sevilla- Norte	Medina y Galnares, s/n	015	95 437 88 71	
Alcalá de Guadaira	Santander, s/n	500	95 561 55 92	
Carmona	P.º de la Feria, s/n	410	95 419 03 59	
Cazalla de la Sierra	La Plazuela, 12	370	95 488 41 44	
Coria del Río	28 de Febrero, 59	920	95 477 08 92	
Dos Hermanas	Antonia Díaz, 19	700	95 566 02 56	
Écija	Avda. del Genil, 4	400	95 483 12 19	
Lebrija	Avda. de Andalucía, s/n	740	95 597 45 04	
Lora del Río	Cardenal Cervantes, 13	440	95 580 04 37	
Los Palacios y Villafranca	Avda. de Utrera, 1	720	95 581 44 40	
Marchena	Plz San Sebastián, s/n	620	95 584 60 96	
Morón de la Frontera	Alameda, s/n	530	95 485 01 71	
Osuna	San Agustín, 2	640	95 582 13 61	
San Juan de Aznalfarache	28 de Febrero, 59	920	95 476 41 10	
Sanlúcar la Mayor	Camino de Huevar, 1	800	95 570 01 88	
Utrera	Avda. Abate Marchena, 5	710	95 486 01 82	
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Fernando IV, 1	011	95 428 61 28	95 427 71 75
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Pablo Picaso, 8-(Frente Est. St. Justa)	018	95 459 17 00	95 459 17 49
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Sevilla N.º 2	Avda. de Jerez, 21 (Edif. Bayort)	013	95 468 95 73	95 468 93 66
Sevilla N.º 3	Pablo Picasso, s/n	018	95 459 17 30	954 59 17 56
Alcalá de Guadaira N.º 5	Orellana, 10	500	95 569 91 01	95 569 91 73
Dos Hermanas N.º 6	Isaac Peral, 47	700	95 567 51 04	95 567 59 24
Osuna N.º 7	Luis de Molina, 37-39	640	95 481 03 95	95 481 16 76
Sevilla N.º 8	Camino de Majarocas, 1	800	95 441 62 43	95 441 62 56
Sevilla N.º 10	Gonzalo Bilbao, 27-A	003	95 441 63 62	95 441 83 06
Sevilla N.º 80	Niebla, 19	011	95 434 74 90	95 434 74 92
Sevilla N.º 81	Pablo Picasso, 8	018	95 459 17 30	95 459 17 56
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Sevilla N.º 9	Pablo Picasso, 8	018	95 458 81 25	95 459 17 56
Sevilla N.º 10	Gonzalo Bilbao, 27-A	003	95 441 62 78	95 441 83 06
Sevilla N.º 1	Niebla, 19	011	95 450 25 35	95 450 25 70
Sevilla N.º 3	Padre Pedro Ayala, 75-79	005	95 458 15 25	95 457 95 53
Sevilla N.º 2	Avda. de Jerez, 21 (Edif. Bayort)	013	95 468 99 18	95 468 93 66
Sevilla N.º 4	Niebla, 19	011	95 434 74 91	95 434 74 92
Alcalá de Guadaira N.º 5	Orellana, 10	500	95 569 91 75	95 569 91 73
Sevilla N.º 8	Camino Majarocas, 1	800	95 598 18 70	95 548 18 72
Dos Hermanas N.º 6	Isaac Peral, 47	700	95 567 59 33	95 567 59 24
Osuna N.º 7	Luis Molina, 37-39	640	95 481 09 06	95 481 16 76
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Botánica, s/n, Polg. Empresarial Nueva Torneo	015		

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (41...)	Teléfono	Fax
(**) Oficinas de Prestaciones o Empleo:				
Servicio de Información				
Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Sevilla Cruz Roja	José M.ª de Mena, 2	008		
Sevilla Huerta de la Salud	Doctor José M.ª Bedoya, s/n	013		
Sevilla Este	Augusto Peyré, s/n-Edif. Olalla	020		
Sevilla Macarena	Macarena, 46-48	003		
Sevilla Centro	Alfonso XII, 50	001		
Sevilla Amate	Avda. San Juan de la Cruz, s/n	006		
Sevilla Montoto	Benito Mas y Prat, 5-7	007		
Sevilla. Triana los Remedios	Febo, 7-9	010		
Alcalá de Guadaira	Plaza Del Huerto, 6-12	500		
El Arahal	Monjas, 11	600		
Bollullos de la Mitación	Avda. Juan Pablo II, s/n	110		
Cabezas de San Juan, Las	Antonio Machado, 8	730		
Camas	Avda. de las Erillas, 30 (La Pañoleta)	900		
Cantillana	Alfonso Fraile, s/n	320		
Carmona	Carmén Llorca, s/n. Pol. Multifuncional	410		
Constantina	Juan Ramirez Filosía, 36	450		
Dos Hermanas	Orippo, 8	701		
Ecija	Portugal, 2	400		
Estepa	Badía Polesine, s/n	560		
Lebrija	Pl. Huerta de los Frailes, 7	740		
Lora del Río	Marcos Orbaneja, 40	440		
Los Palacios	Avda. Pablo Iglesias, 30	720		
Mairena del Alcor	Avda. de la Trocha, 5	510		
Marchena	Mesones, 11	620		
Morón de la Frontera	Pl. de Sta. Ángela de la Cruz, 9	530		
Osuna	Profesor Fco. Olid, 3	640		
Pilas	Santillán, s/n	840		
Puebla de Cazalla, La	Rafael Alberti, 33	540		
Puebla del Río	Antonio Montero, 10-12	130		
San Jose de la Rinconada	Virgen del Pilar, s/n	300		
San Juan de Aznalfarache	Avda. 28 de Febrero, 70	920		
Sanlucar la Mayor	Plaza de la Constitución, 20	800		
Saucejo, El	Horno, 1	650		
Utrera	Avda. de los Naranjos, 9	710		
Unidad Administrativa FOGASA	Tomás de Ybarra, 34	001	95 421 79 37	95 421 07 11
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo				
Centro Nacional de Medios de Protección	Carabela La Niña, 2	007	95 451 41 11	95 467 27 97
Centro de Acogida a Refugiados				
CAR Sevilla	Pl. de la Acogida, 1- Sevilla Este	020	95 452 96 19	95 452 91 97

SORIA

	Domicilio	C. P. (42...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Alfonso VIII, 2	003	975 75 92 10	975 22 41 05
(*) Oficina de Información Socio-Laboral	Alfonso VIII, 2	003	975 75 92 14	975 22 41 05
(*) Oficina de Extranjería	Alfonso VIII, 2	003	975 75 92 10/13/5	975 22 41 05
(*) Oficina de Información	Alfonso VIII, 2	003	975 75 91 14	975 22 41 05
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Pintor Maximino Peña, 2 y 4	003	975 22 14 00/1558	975 23 24 29
Instituto Nacional de la Seguridad Social				

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (42...)	Teléfono	Fax
Dirección Provincial	San Benito, 17	001	975 23 45 00	
Información	**901 16 65 65**			
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Soria	Venerable Carabantes, 1	003	975 21 24 42	
Almazán	Gran Vía, 27	200	975 30 00 77	
Burgo de Osma	S. Agustín, 8	300	975 34 01 18	
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	San Benito, 17	001	975 23 45 00	975 23 45 31
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administración:				
Soria	San Benito, 17	001	975 23 45 00	975 23 45 43
Unidad de Recaudación Ejecutiva:				
Soria	Venerable Carabantes, 1	003	975 22 76 40	975 22 76 18
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Sta. Teresa de Jesús, 9	003	975 22 21 58	975 22 89 17
(**) Oficinas de Prestaciones:				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Soria	Aduana Vieja, 8	002		
Almazán	Ronda San Francisco, 24	200		
Burgo de Osma	Juan Carlos I, 6	300		
Unidad Administrativa FOGASA	Alfonso VIII, 2-1.ª planta	002	975 23 96 98	975 23 13 21

TARRAGONA

	Domicilio	C. P. (43...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Estanislao Figueres, 59	002	977 99 90 00	977 99 90 47
(*) Oficina de Información	Pl. Imperial Tárraco, 3	005	977 99 91 58	977 99 91 72
(*) Oficina de Extranjería	Estanislao Figueres, 59	002	977 99 91 49	977 99 90 47
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Avda. Vidal y Barraquer, 20	005	977 23 37 14	977 23 12 94
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Rambla Nova, 84	003	977 25 96 25	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Tarragona -(O. Integrada con la TGSS)	Avda. Roma, 7 B	005	977 25 35 60	
Montblanc	Miguel Alfons, 16	400	977 86 20 23	
Reus	Pl. Gandhi, 5	202	977 31 26 19	
Tortosa	Avda. de Colón, 16-20	500	977 50 04 66	977 58 06 15
Valls	Plaza Turrent, s/n	800	977 60 00 80	
Vendrell	Indústria, 17	700	977 66 72 20	977 66 71 25
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial:	Francesc Bastos, 19-3.ª	005	977 19 10 00	977 19 10 01
Direcciones Locales:				
L'Ametlla de Mar	Avda. Batlle Josep Pijuán, 6-2.º	860	977 45 61 75	977 45 70 96

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (43...)	Teléfono	Fax
Cambrills	Plaça d' Aragón, 6-4.º	850	977 36 03 55	977 36 52 04
Sant Carles de la Ràpita	Arenal, 1-1.º	540	977 74 03 62	977 74 26 53
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Rambla Nova, 84	003	977 25 96 00	977 25 96 20
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Tarragona N.º 1	Avda. Roma, 7 b	005	977 25 35 64	977 25 35 66
Reus N.º 2	Pl. Gandhi, 5	202	977 32 80 89	977 32 33 59
Tortosa N.º 3	Bernart de Villamarí, 1 al 7	500	977 44 98 10	977 44 98 11
Vendrell N.º 4	Industria, 17-23 -bajos	700	977 66 57 03	977 66 57 08
Tarragona N.º 5 977 25 96 57	Rambla Nova, 84	003	977 25 96 00	977 25 96 56
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Tarragona N.º 1	Avda. de Roma, 7b	005	977 22 11 15	977 21 85 53
Tarragona N.º 5	Rambla Nova, 84	003	977 25 96 60	977 24 47 77
Reus N.º 2	Pl. Gandhi, 5	202	977 32 80 89	977 33 31 69
Tortosa N.º 3	Bernart de Villamarí, 1 al 7	500	977 44 98 10	977 44 98 12
Vendrell N.º 4	Industria, 17-23	700	977 66 57 03	977 66 57 02
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Pere Martell, 45-47	005		
(**) Oficinas de Empleo:				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Tarragona Claret	San Antonio Mª Claret, 19	002		
Tarragona -Campclar	Riu Siurana, 28-B (Campelar)	006		
Amposta	Agustina d'Aragó, 39	870		
Cambrils	Jaume Ferrán, 7	850		
Mora d´ Ebre	Santiago Rosiñol, 20 Bajos	740		
Reus	P.º Misericordia, 6 -12	205		
Tortosa	Passeig de Ribera, 29	500		
Valls	Ctra. del Pla, 37	800		
Vendrell	Cami Reial, 11-B	700		
Unidad Administrativa FOGASA	Pere Martell, 45-47	005	977 22 44 57	977 21 64 34

TERUEL

	Domicilio	C. P. (44...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Plaza de San Juan, 4	001	978 96 90 00	978 96 91 00
(*) Oficina de Información	Miguel Vallés, 2	001	978 96 91 14	
(*) Oficina de Extranjería	Miguel Vallés, 2	001	978 96 91 60	978 96 91 32
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Portal de Valencia, 1, 2.º	001	978 60 28 00	978 60 24 30
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Tarazona de Aragón, 2 A	002	978 64 71 00	
Información	**901 16 65 65**			
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Teruel (Urbano)				

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (44...)	Teléfono	Fax
(O. Integrada con la TGSS)	Tarazona de Aragón, 2	002	978 64 71 17	
Alcañiz	Belmonte de S. José, 19	600	978 83 09 09	
Calamocha	Paseo San Roque, s/n	200	978 73 01 00	
Montalbán	Pl. Carlos Castel, 2	700	978 75 00 80	
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Tarazona de Aragón, 2-A	002	978 64 71 00	978 64 70 05
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Teruel	Tarazona de Aragón, 2 -A	002	978 64 71 00	978 64 71 15
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Teruel	Tarazona de Aragón, 2 -A	002	978 64 71 00	978 64 70 80
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Nicanor Villalta, 22 (Pol. Fuenfresca)	002		
Servicio de Información				
(**)Oficinas de Empleo:				
CITA PREVIA (Todas las Oficinas)			**060 y 919 26 79 70**	
Teruel	Nicanor Villalta, 14 (Pol. Fuenfresca)	002		
Alcañiz	Ciudad Deportiva, 10- bajos	600		
Andorra	Paseo de las Minas, esq. c/. Ariño	500		
Calamocha	Pl. Montalbán, 7	200		
Utrillas	Avda. de Valencia, 12	760		
Centro Nal. de Form. Profesional Ocupacional				
Teruel	Fuentefresca, s/n	002		
Unidad Administrativa FOGASA	Portal de Valencia, 1,1.º	001	978 61 92 93	978 60 97 41

TOLEDO

	Domicilio	C. P. (45...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Pl. Zocodover, 6	001	925 98 90 00	925 98 91 99
(*) Oficina de Información	Pl. Zocodover, 6	001	925 98 91 06/90 00	925 98 91 99
(*) Oficina de Extranjería	Ronda de Buenavista, 57	073	925 98 92 50	925 98 92 68
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Bajada Castilla-La Mancha, 5	003	925 22 32 00	925 23 93 56
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Bajada Castilla-La Mancha, 5	003	925 22 32 00	925 21 04 99
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Venancio González, 5	001	925 39 66 00	925 39 67 26
Información			**901 16 65 65**	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (45...)	Teléfono	Fax
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 54102 91**	
Toledo Casco Histórico (Urbano)	Venancio González, 5	001	925 39 66 60	925 39 67 26
Toledo (Urbano)	Lisboa, 2 bis	005	925 28 20 90	925 25 07 57
Madridejos	Salvador, 25	710	925 46 70 82	925 46 70 83
Quintanar de la Orden	Ctra. Villanueva de Alcardete, s/n	800	925 18 01 20	925 56 44 97
Talavera de la Reina	San Andrés, 14	600	925 80 09 58	925 80 01 98
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Pl. San Agustín, 3	001	925 39 65 00	925 39 65 06
Servicio de Gestión y Atención				
Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Toledo N.º 1	Pl. San Agustín, 3	001	925 39 65 00	925 39 65 11
Talavera de la Reina N.º 2	Avda. Francisco Aguirre, 168	600	925 82 12 11	925 82 02 48
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Toledo N.º 1	Pl. San Agustín, 3	001	925 39 65 00	925 39 65 12
Talavera de la Reina N.º 2	Avda. Francisco Aguirre, 168	600	925 82 12 17	925 81 67 01
Madridejos N.º 3	Salvador, 25	710	925 46 70 80	925 46 70 86
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Reino Unido, 3	005	925 28 06 80	925 21 41 14
(**) Oficinas de Empleo:				
Servicio de Información				
Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Toledo	Avda. de Castilla la Mancha, 5	003		
Illescas	Carretera de Ugena, s/n	200		
Mora de Toledo	Glta. Eusebio Méndez, s/n	400		
Ocaña	Pl. de Gutiérrez Cárdenas, 1-A	300		
Quintanar de la Orden	Extremadura, 4	800		
Talavera de la Reina- Pio XII	Av. Pío XII, 2	600		
Talavera de la Reina II	Amor Divino, 3	600		
Torrijos	Año de la Ciencia, 7	500		
Villacañas	Pl. de España, 16	860		
Centros Nac. De Formación				
Profesional Ocupacional				
Toledo	Dinamarca, 2	007		
Talavera de la Reina	Cervantes, 2	600		
Unidad Administrativa FOGASA	Salto del Caballo, 6	003	925 28 11 01	925 28 09 75

VALENCIA

	Domicilio	C. P. (46...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo				
e Inmigración	Joaquín Ballester, 39	009	96 307 94 00	96 307 94 79
(*) Oficina de Información	Joaquín Ballester, 39	009	96 307 94 60	96 307 94 61
(*) Oficina de Extranjería	Diputada Clara Campoamor			
	c/v M. del Palancar		96 307 98 40	
Dirección Territorial				
de la Inspección de Trabajo				
y Seguridad Social	Uruguay, 13, 4ª planta	071	96 316 82 00	96 316 82 70
Inspección Provincial de Trabajo				
y Seguridad Social	Uruguay, 13, 4ª planta	071	96 316 82 00	96 316 82 69

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (46...)	Teléfono	Fax
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Bailén, 46	007	96 317 60 00	
Información			**901 16 65 65 y 91 541 25 30**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
ValenciaRoqueta	Pelayo, 47	007	96 317 60 87	
			96 317 60 88	
			96 317 60 89	
ValenciaExtramurs	Juan Llorens, 20	008	96 384 39 47	
ValenciaRussafa	Literato Azorín, 31	006	96 380 01 42	
ValenciaTrinitat	Pintor Vilar, 1	010	96 369 45 00	
ValenciaGrau	Padre Porta, 7	024	96 330 45 24	
Alzira	Cardenal Vera, 8	600	96 245 55 20	
Aldaia	Plaza del País Valenciano, 1-2	960	96 150 15 81	
Catarroja	Victoria Costa Mayo, 12	470	96 256 58 50	
			96 256 58 51	
Gandía	Plus-Ultra, 32	700	96 286 19 40	
Llíria	Trencall, 37	160	96 278 09 81	
Ontinyent	Músic Enric Casanova, 12	870	96 238 02 83	
Paterna	Avda. Vicent Mortes Alfonso, 21	980	96 170 47 58	
Requena	Constitución, 47	340	96 230 07 39	
Sagunt	Avda. Sants de la Pedra, 45	500	96 266 00 94	
Sueca (O. Integrada con la TGSS)	Avda. José Máhiques Marco, 9	410	96 170 47 28	
Torrent	Músico José Ortí Soriano, 2	900	96 155 00 75	
Xativa	Puerta de San Jorge, 1	800	96 227 41 25	
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial:				
Valencia	Avda. del Puerto, 300	024	96 335 99 00	96 335 99 01
Direcciones Locales:				
Cullera	Avda. del Puerto, 9-A	400	96 172 36 07	96 172 50 87
Gandía	Pl. Mediterráneo, 2 (Grao de Gandia)	730	96 284 16 18	96 284 06 76
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Marqués de Sotelo, 8 y 10	002	96 350 65 00	96 350 65 01
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Valencia 1	Colón, 60	004	96 350 65 37	96 350 69 46
Valencia 2	Av. Marqués de Sotelo, 8-10	002	96 350 65 00	96 350 65 01
Valencia 3	Virgen de la Cabeza, 22	014	96 317 04 80	96 317 04 81
Valencia 4	Avda. General Avilés, 27	015	96 368 82 20	96 368 82 23
Valencia 6	Ernesto Anastasio, 58	011	96 324 09 00	96 324 09 13
Alzira 7	Horts dels Frares, 45	600	96 245 59 35	96 245 54 71
Gandía 8	Tossal, 8	701	96 296 64 40	96 296 64 45
Paterna 10	Avda. Vicent Mortes Alfonso, 21-23	980	96 136 40 12	96 136 41 25
Requena 11	Gral. Pereira, 15	340	96 230 15 01	96 230 18 50
Sagunt 12	Avda. Huertos, 37 bajo dcha.	500	96 265 01 22	96 265 08 97
Torrent 13	Músico José Ortí Soriano, 2	900	96 158 80 30	96 158 84 80
Xativa 9	Cerdán de Tallada, 12	800	96 227 68 55	96 227 47 59
Catarroja 14	Manfredo Monforte, 24	470	96 122 05 50	96 122 05 55
Valencia 15	Colón, 60	004	96 350 66 40	96 350 66 39
Sueca 16	Avda. José Máiques Marco, 9	410	96 170 47 28	96 170 47 37
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Valencia-1	Colón, 60	004	96 350 65 37	96 350 69 47
Valencia-2	Jesús, 70-72	007	96 380 03 04	96 341 10 07
Valencia-3	Jesús 66	004	96 256 49 56	96 341 64 00
Valencia-4	Avda. General Avilés, 27	015	96 368 82 20	96 368 82 23
Valencia-5	Avda. General Avilés, 27	015	96 362 80 63	96 363 82 09
Valencia-6	Ernesto Anastasio, 58	011	96 324 09 00	96 367 30 76
Valencia-15	Colón, 60	004	96 350 65 37	96 350 66 29
Alzira-7	Hort dels Frares, 45	600	96 245 59 35	96 245 54 70

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (46...)	Teléfono	Fax
Catarroja-14	Manfredo Monforte, 24	470	96 122 05 50	96 122 05 56
Gandía-8	Avda. Rep. Argentina, 93	700	96 296 64 40	96 296 64 46
Paterna-10	Avda. Vicent Mortes Alfonso, 21-23	980	96 136 40 12	96 136 41 26
Requena-11	General Pereira, 15	340	96 230 15 01	96 230 55 46
Sagunt-12	Avda. Huertos, 39	500	96 265 01 22	96 266 54 59
Sueca-16	Avda. José Máiques Marco, 9	410	96 170 47 28	96 170 47 34
Torrent-13	Músico José Ortí Soriano, 2	900	96 158 80 30	96 158 84 81
Xativa-9	Cerdán de Tallada, 12	800	96 227 68 55	96 228 10 58
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Trinidad, s/n, edif. Torres del Turia	010		
Subdirección de Prestaciones	Trinidad, s/n, edif. Torres del Turia	010		
(**)Oficinas de Empleo:				
Servicio de Información				
Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Valencia Avda. del Puerto	Avda. del Puerto, 231-B	011		
Valencia F. Rinaldi	Felipe Rinaldi, 42	019		
Valencia V. Barbera	Dr. Vila y Barberá, 8-10	007		
Valencia Alfambra	Alfambra, 4	009		
Valencia Avda. del Cid	Avda. del Cid, 138	014		
Valencia Luis Oliag	Luis Oliag, 68	006		
Valencia J. Llorens	Juan Llorens, 20	008		
Valencia Artes Gráficas	Artes Gráficas, 3	010		
Alacuas	Pl. Constitución, 3	970		
Alzira	Gandía, Esq. c/. S. Juan Bosco	600		
Ayora	Virgen del Rosario, 29	620		
Burjassot	Maestro Lope, 68-70	100		
Carcaixent	Pl. Mayor, 9	740		
Carlet	Luis Vives, 28, 1.º	240		
Catarroja	San Vicente Ferrer, s/n, esq. Joan Giner	470		
Chelva	San Antonio, 7	176		
Chiva	Ramón y Cajal, 5	370		
Gandia	Jaime II, 41	701		
Llíria	Juan Izquierdo, 91	160		
Manises	Pedralba, 7	940		
Meliana	Glories Valencianes, 6	133		
Ontinyent	Avda. V. Gironés Mora, 16	870		
Port de Sagunt	Murillo, 42	520		
Requena	Avda. de Arrabal, 4	340		
Silla	Pl. de L'Hort del Satisfet, s/n	460		
Sueca	Xuquer, 3	410		
Torrent	Sagra, 10	900		
Xativa	Portal San Miguel Esq. Sevilla, 12	800		
Unidad Administrativa FOGASA	Poeta Bodriá, 7	010	96 382 00 79	96 382 00 84
Centro de Acogiada a Refugiados				
(CAR) Mislata	Camino viejo de Xirivella, 2 Bis	920	96 359 12 17	96 350 01 50

VALLADOLID

	Domicilio	C. P. (47...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Francesco Scrimieri, 1	014	983 99 92 11	983 99 91 09
(*) Oficina de Extranjería	Arzobispo José Delicado, 7	014	983 99 92 21	983 99 91 09
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Castilla y León	Plaza del Milenio, 1-2.ª Planta (Edif. Uso Múltiple)	014	983 36 36 36	983 36 36 37

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (50...)	Teléfono	Fax
Inspección Provincial				
de Trabajo y Seguridad Social	Pl. España, 13- 2.º	001	983 30 45 42	983 20 95 50
Instituto Nacional				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Boston, 4 y 6	007	983 21 56 00	
Oficina de Gestión de Prestaciones				
Económicas y Sociales				
del Síndrome Tóxico	Boston, 6	004	983 21 92 36	983 21 91 77
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Valladolid 1 (Urbano)	Boston, 4 y 6	007	983 21 56 00	
Valladolid 2 (Urbano)	Sajambre, 21	008	983 45 66 30	
Medina del Campo	Rey, 3, Esc. 1	400	983 80 02 87	
Medina de Rioseco	Av. Juan Carlos I, 2	800	983 70 01 35	
Peñafiel	Mercado, 4	300	983 88 00 86	
Tordesillas	Pl. Mayor, 2	100	983 77 01 19	
Tesorería General				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Boston, 6	007	983 21 56 00	983 21 56 33
Servicio de Gestión y Atención				
Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Valladolid N.º 1	Boston, 6	007	983 21 56 00	983 21 56 33
Valladolid N.º 2	Boston, 6	007	983 39 42 33	983 39 37 12
Valladolid N.º 3	Sajambre, 21	008	983 22 84 70	983 22 84 72
Medina del Campo N.º 4	Rey, 3 Bajo	400	983 81 23 60	983 81 23 49
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Valladolid N.º 1	Murcia, 1	012	983 29 90 66	983 30 30 59
Valladolid N.º 2	Boston, 6	007	983 30 34 88	983 30 30 79
Valladolid N.º 3	Sajambre, 21	008	983 22 84 70	983 22 84 74
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Plaza del Milenio, 1, 8.ª Planta	014		
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
ValladolidSan Pablo	Cadenas de San Gregorio, 6	011		
ValladolidVillabáñez	Crta. Villabáñez, 26	012		
ValladolidPoniente	Pl. Poniente, 1	003		
ValladolidPaseo Zorrilla	Domingo Martínez, 3	007		
Íscar	Antero García, 3	420		
Medina del Campo	Pl. Montmorillón, 2	400		
Medina de Rioseco	Avda. De La Guardia Civil, 4.	800		
Peñafiel	Pl. de la Judería, s/n	300		
Villalón	Quevedo, 10	600		
Tordesillas	San Pedro, 27	100		
Unidad Administrativa FOGASA	López Gómez, 28, 1.º	002	983 29 78 20	983 29 11 50

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

ZAMORA

	Domicilio	C. P. (49...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Plaza de la Constitución, 1	003	980 75 90 00	980 75 91 55
(*) Oficina de Información	Plaza de la Constitución, 2	003	980 75 91 28	980 53 06 17
(*) Oficina de Extranjería	Plaza de la Constitución, 2	003	980 75 91 48	
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Pl. del Mercado, 24- Esquina a Alfonso III, el Magno	003	980 52 13 00	980 52 13 04
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Requejo, 23	012	980 55 95 00	980 55 95 55
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Zamora (Urbano)	Avda. Requejo, 27	012	980 55 95 29	980 55 95 33
Benavente	Avda. El Ferial, 75	600	980 63 02 14	
Puebla de Sanabria	Avda. de Braganza, 4	300	980 62 70 18	
Toro	Cortes de Toro, 11	800	980 69 08 51	
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Requejo, 23	012	980 55 95 00	980 55 95 55
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administración:				
Zamora	Avda. Requejo, 23	012	980 55 95 00	980 55 95 57
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Zamora	Avda. Requejo, 23	012	980 55 95 23	980 55 95 58
Benavente	Avda. El Ferial, 75	600	980 63 53 70	980 63 53 73
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Fray Toribio de Motolimia, 9-11	014	980 52 36 50 980 52 17 11	980 51 93 50
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Zamora	Doctor Fleming, 6-8	026		
Benavente	Avda. de León, 14	600		
Puebla de Sanabria	Candanedo, 13-A	300		
Toro	Concepción, 3 (P. Condes Requena)	800		
Unidad Administrativa FOGASA	Pl. Constitución, 2-2.º	003	980 50 99 84/85	980 50 99 88

ZARAGOZA

	Domicilio	C. P. (50...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Obispo Covarrubias, s/n	006	976 99 90 20	976 99 90 26
(*) Oficina de Información y Socio-Laboral	Plaza Nuestra Señora del Pilar, s/n	003	976 99 90 25	976 99 90 26
(*) Oficina de Extranjería	Obispo Covarrubias, s/n	005	976 98 00 20	976 98 00 98

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (50...)	Teléfono	Fax
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Pl. Antonio Beltrán Martínez, 1 «Edificio Trovador»6.ª Planta	002	976 30 65 68	976 35 91 08
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Pl. Antonio Beltrán Martínez, 1 «Edificio Trovador» 2.ª Planta	002	976 28 35 34	976 43 43 15
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Dr. Cerrada, 6	005	976 70 34 00	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70 y 91 541 25 30**	
Zaragoza 1 Sede Provincial	Dr. Cerrada, 6	005	976 70 34 34	
Zaragoza 2 Arrabal	Av. San Juan de la Peña, 2-4	015	976 52 21 11 976 52 22 01	
Zaragoza 3 Centro Linea 900	Joaquín Costa, 1	001	976 23 90 66 976 23 83 03	
Zaragoza 4 San José	Pablo Remacha, 9	008	976 41 67 79 976 42 69 16	
Zaragoza 5 Delicias	Corona de Aragón, 43	009	976 55 51 59 976 55 51 96	
Almunia de Doña Godina, La	Pl. de España, 2	100	976 60 00 69	
Calatayud	Arquitecto Medarde, 19	300	976 88 05 05	
Caspe	Primo de Rivera, 14	700	976 63 02 46	
Daroca	Pl. de España, 4	360	976 80 02 85	
Ejea de los Caballeros	Independencia, 25	600	976 66 11 87	
Tarazona	Pl. Joaquina Zamora, 3	500	976 64 11 90	
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Camino de las Torres, 22	008	976 72 20 00	976 72 20 04
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50 y 91 541 02 91**	
Administraciones:				
Zaragoza N.º 1	Avda. de Madrid, 24	010	976 48 90 10	976 48 90 15
Zaragoza N.º 2	Fray Luis Amigó, 6	006	976 25 92 02	976 25 92 06
Zaragoza N.º 3	Avda. Ranillas, 1-D	015	976 29 71 92	976 29 85 89
Zaragoza N.º 4	Avda. Ranillas, 1-D	018	976 21 88 99	976 23 24 35
Calatayud N.º 5	Arquitecto Medarde, 19	300	976 88 93 50	976 88 93 55
Zaragoza N.º 6	Monasterio de Samos, 27	013	976 59 68 58	976 59 84 60
Unidades de Recaudación Ejecutiva:				
Zaragoza N.º 1	Avda. de Madrid, 24	010	976 48 90 10	976 48 90 16
Zaragoza N.º 2	Fray Luis Amigó, 6	006	976 25 92 02	976 25 92 08
Zaragoza N.º 3	Avda. Ranillas, 1-D	015	976 29 71 92	976 29 82 57
Zaragoza N.º 4	Avda. Ranillas, 1-D	018	976 21 88 99	976 15 85 01
Zaragoza N.º 6	Monasterio de Samos, 27	013	976 59 68 58	976 59 84 60
Calatayud N.º 5	Arquitecto Medarde, 19	300	976 88 93 50	976 88 93 56
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. Tenor Fleta, 53-55	008	976 28 87 00	976 28 87 10
(**) Oficinas de Empleo:				
Servicio de Información Cita Previa			**060 y 919 26 79 70**	
Zaragoza-Centro	Doctor Cerrada n.º 3	008		
Zaragoza-Ranillas	Avda. José Atarés, 101	003		
Zaragoza-Santander	Santander, 3-5	010		
Zaragoza-Compromiso de Caspe	Compromiso de Caspe, 6-10	002		
Zaragoza-Parque de la Memoria	Royo Villanova, 1	007		
Calatayud	Amparados, 2	300		
Caspe	Mayor, 1	700		
Ejea de los Caballeros	Mediavilla, 27	600		
Tarazona	Joaquina Zamora, 1	500		
Unidad Administrativa FOGASA	Edificio de la Delegación de Hacienda Calle Albareda nº16-18	008	976 79 14 03	976 55 97 94

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

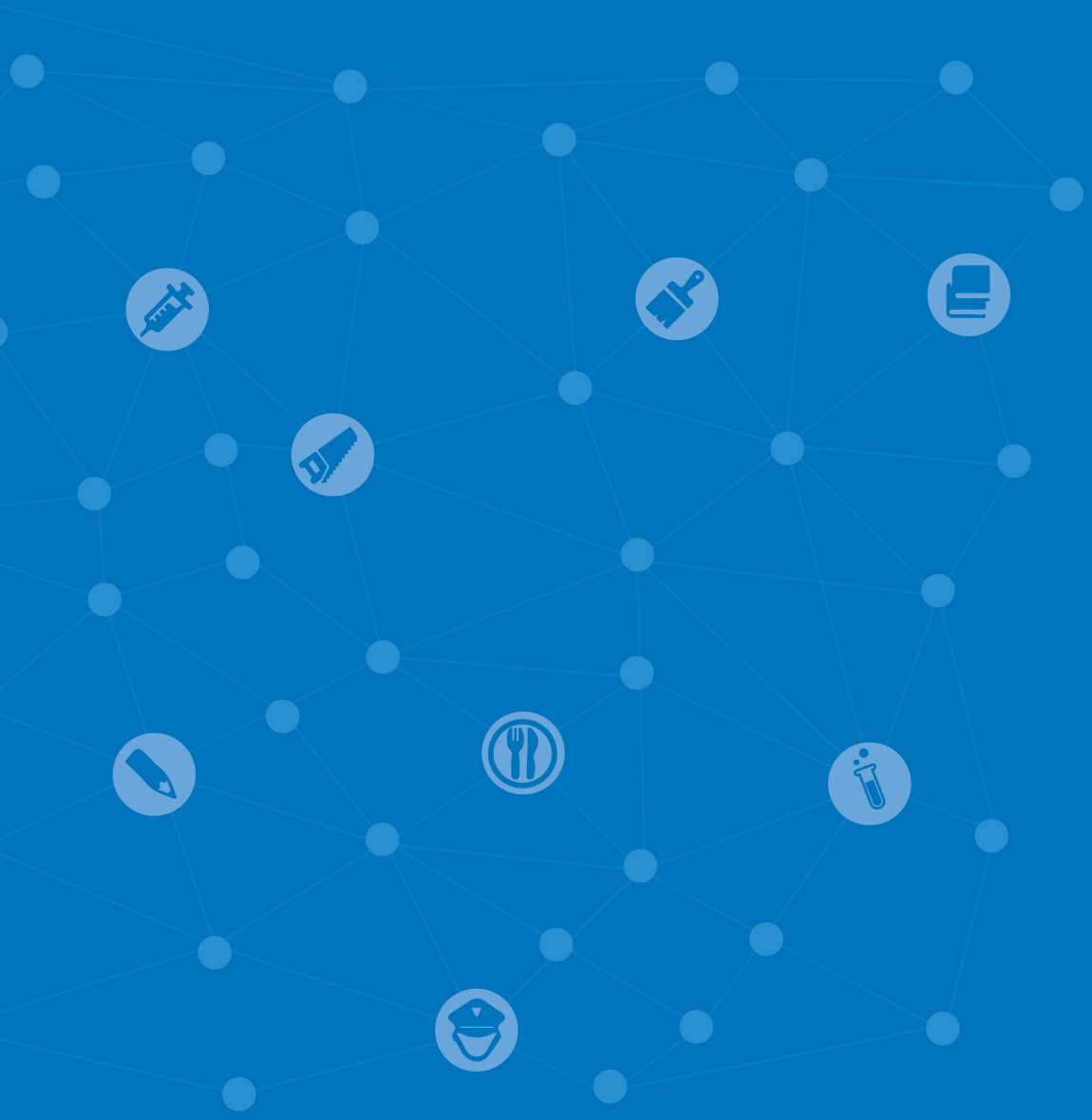
CONSEJERÍAS DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL EN LAS MISIONES DIPLOMÁTICAS PERMANENTES DE ESPAÑA EN EL EXTERIOR

País	Domicilio	Tlf./fax/correo
REPRESENTACIÓN PERMANENTE DE ESPAÑA ANTE LAS AGENCIAS DE NACIONES UNIDAS	53, Avenue Blanc 1202 GINEBRA	+ 41 227 312 127 e-mail: oit@mites.gob.es
REPRESENTACIÓN PERMANENTE DE ESPAÑA ANTE LA UNIÓN EUROPEA	Boulevard du Régent, 50 1000 BRUSELAS	00/322 509 88 20/21/25 Fax: 00/322 511 19 40 e-mail: meyss@reper.maec.es
ALEMANIA Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación en Polonia)	Lichtensteinalle, 1 D-10787 BERLÍN	00/49 30 263 989 200 e-mail: alemania@mites.gob.es.
Oficina en Polonia	Avda. Mysliwiecka, 4 00459 VARSOVIA	+ 48 22 5834041 e-mail: polonia@mites.gob.es
ARGENTINA Consejería de Empleo y Seguridad Social	Viamonte, 166 1053 BUENOS AIRES	+54 11 4876 0700 e-mail: argentina@mites.gob.es
BÉLGICA Consejería de Empleo y Seguridad Social) (Acreditación en Luxemburgo y Países Bajos)	Avenue de Tervuren, 168 1150 BRUSELAS	+32 224 22 085 e-mail: belgica@mites.gob.es
Oficina en Luxemburgo	Bd. Enmanuel Servais, 4 2012 LUXEMBURGO	+35 246 41 02 e-mail: luxemburgo@mites.gob.es
Oficina en Países Bajos	Bleijenburg, 1 2511-VC Den Haag LA HAYA	+31 70 350 38 11 / +31 20 620 71 26 e-mail: amsterdam@mites.gob.es / paisesbajos@mites.gob.es
BRASIL (Consejería de Empleo y Seguridad Social)	Av. Das Nacoes Quadra 811 70429-900 BRASILIA (DF)	+55 61 3242 4515 / 3242-1538 e-mail: brasil@mites.gob.es
CANADÁ Consejería de Empleo y Seguridad Social.	74, Stanley Avenue OTTAWA, Ontario K1M 1P4	+1 613 742 7077 e-mail: canada@mites.gob.es
CHILE Consejería de Empleo y Seguridad Social.	Las Torcazas, 103 LAS CONDES	+56 22 263 25 90 / +56 22 228 8627 e-mail: chile@mites.gob.es
COSTA RICA (Oficina)	Barrio Rhormoser, Cra. a Pavas Costado Norte Antojitos SAN JOSÉ	+506 22 32 70 11 / +506 22 32 75 92 e-mail: costarica@mites.gob.es
CUBA Consejería de Empleo y Seguridad Social.	Lamparilla,2 La Habana Vieja CIUDAD DE LA HABANA	+53 72 04 17 16 e-mail: cuba@mites.gob.es
DINAMARCA Consejería de Empleo y Seguridad Social. (Acreditación en Suecia, Finlandia, Noruega, Estonia, Letonia y Lituania).	Gothersgasde, 175, 2 th 1150 COPENHAGUE K	+ 45 33 93 12 90 Fax: +45 33 93 21 55 e-mail: dinamarca@mites.gob.es
ECUADOR Consejería de Empleo y Seguridad Social	La Pinta 455 QUITO	+593 2 223 37 74 / +593 2 223 70 77 e-mail: ecuador@mites.gob.es
ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA Consejería de Empleo y Seguridad Social. (Acreditación ante la O. E. A)	2375, Pennsylvania Avenue, N. W. WASHINGTON, D. C. 20037	+1 202 728 23 31 e-mail: estadosunidos@mites.gob.es

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

País	Domicilio	Tlf./fax/correo
FRANCIA		
Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación ante la OCDE y Andorra)	6, rue Greuze 75116 PARÍS	+ 33 1 53 70 05 20 e-mail: francia@mites.gob.es
ITALIA		
Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación en Grecia y Rumanía)	Via di Monte Brianzo,56 00186 ROMA	+ 39 066 8804893 / +39 066 880532 e-mail: italia@mites.gob.es
MARRUECOS		
Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación en Túnez)	Rue Ain Khalouiya Av. Mohamed VI. Km 10170 RABAT	+212 537 633 960 /+212 537 545 290 /+212 537 545 295 e-mail: marruecos@mites.gob.es
MÉXICO		
Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación en Costra Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá)	Galileo, 84 Colonia Polanco 11550 MÉXICO	+5255 52 80 41 04/ +5255 52 80 41 05 e-mail: mexico@mies.gob.es
PERÚ		
Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación en Bolivia y Comunidad Andina de Naciones)	Choquehuanca,1330 San Isidro. LIMA-27	+511 21 21 111 e-mail: peru@mies.gob.es
PORTUGAL		
Consejería de Empleo y Seguridad Social	Rua do Salitre, 1 1269-052 LISBOA	+35 121 346 98 77 e-mail: portugal@mies.gob.es
REINO UNIDO		
Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación en Irlanda)	20, Peel Street LONDRES, W8-7PD	+44 2072 439 890 e-mail: reinounido@mies.gob.es
SENEGAL		
Consejería de Empleo y Seguridad Social	45, Bd, de la République DAKAR	+221 33 889 33 70 e-mail: senegal@mies.gob.es
SUIZA		
Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación en Austria y Liechtenstein)	Kirchenfeldstrasse, 42 3000 BERNA, 6	+41 31 357 22 57 e-mail: suiza@mites.gob.es
URUGUAY		
Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación en Paraguay)	Avda. Dr. Francisco Soca, 1462 11600 MONTEVIDEO	+598 270 78420 e-mail: uruguay@mites.gob.es
VENEZUELA		
Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación en Colombia y República Dominicana)	Avda. Principal Eugenio Mendoza Con la 1.ª Transversal, La Castellana Edificio Banco Lara 1.º Piso CARACAS	+58 212 319 42 30 e-mail: venezuela@mites.gob.es
Oficina en Colombia	94 A, n.º 11 A-70 BOGOTÁ DC	+57 601 628 39 10 e-mail: colombia@mites.gob.es
Oficina en República Dominicana	Avda. Independencia, 1205 Cancillería SANTO DOMINGO	1809 533 52 57 Fax: 1809 533 51 72 e-mail: republicadominicana@meyss.es

XVII. ÍNDICES



ÍNDICE SISTEMÁTICO

Presentación 3
Organigrama del Ministerio de Trabajo y Economía Social..... 4
Organigrama del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones..... 12
Transferencias efectuadas a las Comunidades Autónomas en materia socio-laboral..... 20

I. LA BÚSQUEDA DEL PUESTO DE TRABAJO

1. La demanda de empleo..... 24
1.1. Solicitud de puesto de trabajo ante la Oficina de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo..... 24
- ¿Dónde?
- Requisitos.
- Contenido de la demanda de empleo.
- Documentos que debe aportar.

1.1.1. Inscripción de personas extranjeras en las Oficinas de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo 25
- Nacionales de un país miembro de la Unión Europea, y nacionales del Espacio Económico Europeo y de la Confederación Suiza.
- Nacionales no comunitarios.

1.1.2. Servicios prestados por las Oficinas de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo a personas demandantes de empleo..... 26
1.1.3. Compromisos de las personas demandantes de servicios de empleo 27
1.2. Solicitud de puestos de trabajo ante las Agencias de Colocación..... 28
1.3. Búsqueda de puesto de trabajo en países de la Unión Europea, en el Espacio Económico Europeo o en la Confederación Suiza..... 28
- ¿Qué son los Servicios Europeos de Empleo?
- ¿Dónde se pueden solicitar sus servicios?

2. Servicios y ayudas a los demandantes de empleo 30
2.1. Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024..... 30
2.2. Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo..... 31
- Características de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.
- Contenido de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

2.3. Enfoque personalizado de los servicios que prestan los Servicios Públicos de Empleo..... 48
2.4. Itinerario personalizado para el empleo, autoempleo y emprendimiento..... 49
2.5. Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023..... 50
2.6. Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes..... 51
2.7. Programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo..... 53
- Finalidad.
- Tipos de acciones.
- Beneficiarios.
- Conceptos y cuantías de las subvenciones.

2.8. Programa de colaboración para las actividades de prospección empresarial e intermediación laboral..... 55
- Finalidad.
- Tipo de acciones.
- Desarrollo.
- Subvenciones.

2.9. Programa de proyectos integrales de empleo..... 56
- Finalidad.
- Personas destinatarias.
- Gestión mediante la concesión de subvenciones.

2.10. Formación en el trabajo de las personas trabajadoras desempleadas..... 58
2.11. Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género..... 58
- Finalidad.
- Medidas de actuación.
- Gestión y tramitación.

3. Servicios y ayudas a oferentes de empleo y agencias de colocación ... 61
3.1. Servicios prestados por las Oficinas de Empleo de los Servicio Públicos de Empleo a oferentes de empleo 61
- Servicio de colocación y asesoramiento a empresas de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.
- Presentación de ofertas de empleo por la empresa ante los Servicios Públicos de Empleo.
- Actuación de la Oficina de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo.

3.2. Servicios prestados por la Red EURES..... 62
- Servicios EURES de apoyo a los trabajadores.
- Servicios EURES de apoyo a los empresarios.
- Lugar de solicitud de los servicios de la Red EURES.

3.3. Agencias de colocación..... 64
- ¿Qué son las agencias de colocación?
- Empresas de recolocación.
- Empresas de Trabajo Temporal.
- Declaración responsable.
- Obligaciones de las agencias de colocación.

- Espacio telemático.

3.3.1. Agencias de colocación como entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo..... 66
- Características.
- Actuaciones de colaboración.
- Obligaciones de las agencias de colocación como entidades colaboradoras.

3.4. Infracciones en materia de ofertas de empleo..... 67

4. Cesión de trabajadores. Empresas de Trabajo Temporal 68

4.1. Empresas de Trabajo Temporal..... 68
- Requisitos.
- Documentación a aportar con la solicitud.
- Solicitud de autorización administrativa.
- Alcance y eficacia de la autorización administrativa.
- Tramitación por medios electrónicos.

4.2. Contrato de puesta a disposición 71
- ¿Cuándo se puede celebrar el contrato de puesta a disposición?
- ¿Cuándo no se pueden celebrar contratos de puesta a disposición?
- Contenido de los contratos de puesta a disposición.
- Duración.
- Obligaciones de las empresas usuarias.
- Relación del trabajador con la empresa usuaria.

4.3. Relaciones laborales en la Empresa de Trabajo Temporal..... 73
- Contrato entre la Empresa de Trabajo Temporal y el trabajador contratado para prestar servicios en empresas usuarias.
- Obligaciones de las Empresas de Trabajo Temporal.

4.4. Obligaciones de información de las Empresas de Trabajo Temporal..... 76
- Obligaciones de información a la Administración.
- Obligaciones de información a la empresa usuaria.

4.5. Centros portuarios de empleo..... 77

5. Acceso al trabajo en la Unión Europea, en el Espacio Económico Europeo y en la Confederación Suiza 79
- Derecho a la libre circulación de los ciudadanos españoles en otro Estado de la Unión, del Espacio Económico Europeo y Suiza.
- Derechos de los ciudadanos de otros Estados miembros de la Unión Europea y de sus familiares en España.
- Libre circulación de trabajadores de la Unión Europea.

II. EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMO Y EL TRABAJO ASOCIADO

6. El trabajo por cuenta propia o autónomo..... 82

6.1. Trámites de inicio de la actividad..... 82
- Inscripción y/o alta en la Seguridad Social.
- Alta en Hacienda en el Censo de Empresarios y en el Impuesto de Actividades Económicas.
- En caso de apertura de un local.
- Inscripción de creaciones que están relacionadas con la industria: patentes y modelos de utilidad, signos distintivos y diseños.

6.2. Promoción del empleo autónomo 83
- Finalidad.

6.2.1. Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento..... 83

6.2.2. Subvenciones y cuantías 84

6.2.2.1 Subvenciones y cuantías. Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo..... 84
- Finalidad.
- Beneficiarios.
- Subvención para el establecimiento como persona trabajadora autónomo o por cuenta propia.
- Subvención para financiar las inversiones para la creación y puesta en marcha de la empresa.
- Subvención para asistencia técnica.
- Subvención para formación relacionada con la dirección y gestión empresarial y nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Subvención por adaptación del puesto de trabajo.
- Consolidación del proyecto emprendedor.

6.2.2.2 Subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal..... 85
- Finalidad.
- Entidades beneficiarias.

6.2.3. Reducciones y bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) 86
- Para los trabajadores por cuenta propia, en general.
- Para el colectivo de trabajador autónomo menor de 30 años (o 35 años en el caso de mujeres).
- Para las personas con discapacidad, (inicial o sobrevenida), víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.
- Para los trabajadores por cuenta propia agrarios.
- Para trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla.
- Para personas trabajadoras autónomas durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el

embarazo o riesgo durante la lactancia natural.
- Para las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.
- Para altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos.
- Por la contratación de familiares del trabajador autónomo.
- Por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación.

6.2.4. Capitalización de las prestaciones por desempleo para fomentar el trabajo autónomo 90
6.2.5. Compatibilización de la percepción de la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta propia 91
6.2.6. Suspensión y reanudación del cobro de la prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia 91
6.2.7. Otras medidas de apoyo al autónomo 91
6.3. El Estatuto del trabajo autónomo 91
6.3.1. Ámbito de aplicación subjetivo..... 93
- ¿A qué personas se aplica el Estatuto del trabajo autónomo?

6.3.2. Régimen profesional común del trabajador autónomo 94
- Derechos profesionales.
- Deberes profesionales.
- Forma y duración del contrato.
- Bonificación por la contratación de familiares del trabajador autónomo.
- Protección de menores.

6.3.3. Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente 96
- Concepto y características.
- Contrato de actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente.
- Acuerdos de interés profesional.
- Jornada de la actividad profesional.
- Extinción del contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente.
- Interrupciones justificadas de la actividad profesional.
- Competencia jurisdiccional y solución extrajudicial de conflictos.

6.3.4. Derechos colectivos del trabajador autónomo..... 99
- Asociaciones Profesionales de personas trabajadoras autónomas.
- Representatividad de las Asociaciones Profesionales de personas trabajadoras autónomas.
- Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos.

6.3.5. Consejo del Trabajo Autónomo 101
6.4. Protección por cese de actividad de las personas trabajadores autónomos .. 102
- Situaciones protegidas.
- Beneficiarios.
- Requisitos.
- Contenido de la prestación.
- Solicitud y nacimiento del derecho.
- Duración y cuantía de la prestación.
- Extinción del derecho a la protección.
- Pago único de la prestación por cese de actividad.
- Nota adicional: prestación extraordinaria por cese de actividad.

7. El trabajo asociado..... 107
- Primacía del fin social sobre el capital.

7.1. Sociedades Cooperativas 107
- ¿Qué es una cooperativa?
- Clases de cooperativas.
- Ámbito de aplicación.
- Domicilio.
- Constitución e inscripción de la cooperativa.
- Registro de Sociedades Cooperativas.
- Escritura de constitución.
- Contenido de los Estatutos.
- Órganos de la sociedad cooperativa.
- Capital social.
- ¿Quiénes pueden ser socios?
- Número mínimo de socios.
- Socios colaboradores.
- Régimen fiscal de las cooperativas.

7.2. Cooperativas de trabajo asociado..... 111
- ¿Qué es una cooperativa de trabajo asociado?
- ¿Quiénes pueden ser socios trabajadores?
- Remuneración de los socios trabajadores.
- Admisión de nuevos socios.
- Contratación de trabajadores asalariados.
- Acceso de las personas trabajadoras asalariados a socios.
- Jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones y permisos.
- Suspensión y excedencias.
- Baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Régimen disciplinario.
- Sucesión de empresas, contratas y concesiones.
- Cuestiones contenciosas.
- Régimen de la Seguridad Social.
- Medidas de fomento para la creación de empleo.

7.3. Sociedades Cooperativas Europeas con domicilio en España (SCE)..... 115
7.4. Sociedades Laborales 116
- ¿Cuáles son?
- ¿Quiénes forman parte de una Sociedad Laboral?

7.4.1. Régimen económico..... 116
- El capital social.
- Reserva especial.

7.4.2. Constitución de una Sociedad Laboral..... 117
- Trámites a seguir.
- Registro Administrativo de Sociedades Laborales.
- Calificación.
- Traslado de domicilio.

7.4.3. Puesta en marcha de una Sociedad Laboral..... 118
7.4.4. Pérdida de la calificación de Sociedad Laboral. 119
7.4.5. Beneficios fiscales 119
7.4.6. Encuadramiento en el Sistema de la Seguridad Social 119

7.5. Programa de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales..... 119
- Objeto.

7.5.1. Subvención para la incorporación, con carácter indefinido, de personas socias trabajadoras o socias de trabajo a cooperativas y sociedades laborales.. 120
- Colectivos beneficiados.
- Cuantía de las subvenciones.
- Beneficiarios.

7.5.2. Subvención para la realización de inversiones que contribuyan a la creación, así como a la consolidación o mejora de la competitividad de cooperativas y sociedades laborales ya constituidas..... 120
- Modalidades.
- Beneficiarios.

7.5.3. Subvención para la prestación de asistencia técnica..... 121
- Cuantías.
- Beneficiarios.

7.5.4. Subvención para la realización de actividades de formación, difusión y fomento de la economía social vinculadas directamente al fomento del empleo..... 121
- Modalidades.
- Cuantía.
- Beneficiarios.

7.6. Subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal..... 122
- Objeto.
- Beneficiarios.
- Procedimiento de concesión.
- Actividades y gastos subvencionables.
- Criterios objetivos de otorgamiento de las subvenciones.
- Cuantía.
- Solicitud de subvenciones.
- Documentación que deberá acompañarse a las solicitudes.

7.7. Modalidad de pago único de la prestación por desempleo como medida de fomento de empleo en cooperativas y sociedades laborales..... 126
- Capitalización de la prestación por desempleo para la adquisición de la condición de sociedad laboral o transformación en cooperativa por sociedades mercantiles en concurso.

7.8. Incentivos a la incorporación de trabajadores a entidades de la economía social 127

III. EL APOYO A LA CREACIÓN DE EMPRESAS Y EMPLEO

8. Trámites para la apertura o reapertura de centros de trabajo con la Administración Socio-Laboral 130

8.1. Comunicación a la Autoridad laboral.. 130
- ¿Quién debe efectuarla?
- ¿Cuándo?
- ¿Cómo?
- ¿Dónde?
- Incumplimiento de la obligación.

8.2. Otros trámites..... 131
- Inscripción de la empresa en la Seguridad Social.
- Afiliación de las personas trabajadoras en la Seguridad Social.
- Formalización de la protección respecto a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional del personal a su servicio.
- Diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Trámites específicos en las obras de construcción.

9. Medidas de fomento del empleo..... 135

9.1. Fomento de la contratación 135

9.1.1. Sistema Nacional de Garantía Juvenil..... 135
- Requisitos para la inscripción.

9.1.2. Programa de inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social. Medidas destinadas a incentivar la incorporación al trabajo de personas en situación de exclusión social 136
- Objeto.
- Entidades colaboradoras del programa.
- Personas destinatarias.
- Medidas.
- Subvenciones e incentivos.
- Otros incentivos.

9.2. Incentivos fiscales al incremento de trabajadores con discapacidad para empresas acogidas fiscalmente al impuesto de sociedades o método de estimación directa..... 139

9.3. Medidas de apoyo al autoempleo 139

9.4. Ayudas al empleo en el proceso migratorio. 140

9.5. Programa para el fomento territorial del empleo 140
- Objeto.
- Beneficiarios.
- Medidas.
- Gestión.

9.6. Medidas de integración laboral de afectados por el síndrome tóxico..... 141
- Medidas.
- Compatibilidad de las ayudas.
- Solicitudes e información.

9.6.1. Apoyo a la contratación laboral de afectados por el síndrome tóxico..... 142
- Objetivo.
- Ayudas.

9.6.2. Apoyo a socios-trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o de sociedades laborales..... 142
- Objetivo.
- Ayudas.

9.6.3. Apoyo al trabajador autónomo..... 143
- Objetivo.
- Ayudas.

9.7. Programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido en centros especiales de empleo (CEE) 143
- Objetivo.
- Proyectos financiables.
- Beneficiarios.
- Requisitos generales.
- Gestión y solicitud.
- Cuantías.

9.7.1. Subvención por inversión fija vinculada a la creación de empleo indefinido 145
9.7.2. Subvención del coste salarial de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo 146
9.7.3. Ayudas para la adaptación de puestos de trabajo 146
9.7.4. Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional 147
- Beneficiarios de las subvenciones.
- Destinatarios finales.
- Subvención y cuantía.
- Gestión y solicitud.

9.8. Fomento de la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo 148
9.8.1. Contratos de personas con discapacidad 148
9.8.2. Programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo 148
9.8.2.1. Empresas colaboradoras que contraten indefinidamente a personas con discapacidad de un enclave laboral 150
9.8.2.2. Empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo 150
- Personas destinatarias finales.
- Personas beneficiarias de las subvenciones.
- Personas preparadoras laborales.
- Cuantía.
- Gestión y solicitud.

9.9. Programa de fomento de empleo agrario para Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas 153
- Ámbito territorial de aplicación.
- Consejos comarcales del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Acciones de fomento por el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Subvenciones a la contratación.

9.10. Planes de contratación temporal de trabajadores desempleados 154
9.10.1. Programa de Inserción Laboral a través de obras o servicios de interés general y social. 155
- Objetivo.
- Desarrollo.
- Subvenciones.
- Requisitos de las obras y servicios.
- Preselección o selección de las personas participantes.

9.11. Empresas de inserción 156
9.11.1. Concepto de empresa de inserción y características 157
- Requisitos.
- Trabajadores de las empresas de inserción.
- Itinerario de inserción sociolaboral y de servicios de intervención y de acompañamiento por medio de empresas de inserción.
- Calificación.
- Registros e información sujeta a constancia registral.
- Actuaciones de las Administraciones Públicas.

9.11.2. Contrato de trabajo 159
- Condiciones de trabajo.
- Extinción y suspensión del contrato.

9.11.3. Promoción de las empresas de inserción 160
9.11.4. Bonificaciones en los supuestos de contratos suscritos por empresas de inserción 160
9.12. Fondo Social Europeo 161
9.12.1 Fondo Social Europeo Plus (FSE +). Período 2021-2027 161

IV. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

10. Formación en el trabajo 166
10.1. Formación en el trabajo. Aspectos generales 166
- Objeto.
- Finalidad.
- Distribución competencial.
- Destinatarios de las iniciativas de formación.
- Acciones formativas.
- Modalidades.
- Modalidad presencial.
- Modalidad de teleformación.
- Modalidad mixta.
- Acreditación de competencias profesionales.
- Centros y entidades de formación.
- Financiación de las acciones formativas.

10.1.1. Formación programada por las empresas 174
- Objeto y características.
- Empresas beneficiarias.
- Organización y ejecución de la formación.
- Crédito de formación asignado a las empresas.
- Obligaciones de las empresas beneficiarias.
- Comunicación de las acciones formativas.
- Administración competente.

10.1.2. Oferta formativa para trabajadores ocupados 177
- Objeto y características.
- Programas de formación sectoriales.
- Programas de formación transversales.
- Formación para trabajadores autónomos y de la economía social.

10.1.3. Oferta formativa para trabajadores desempleados 178
- Objeto y características.
- Ayudas y becas.

10.1.4. Programas de formación de los servicios públicos de Empleo 179
10.1.5. Otras iniciativas de formación 180
- Permisos individuales de formación.

- Formación en alternancia con el empleo.

10.1.6. Prácticas profesionales no laborales vinculadas a acciones formativas 180

10.1.7. Evaluación de la calidad de las acciones formativas para el empleo..... 181

10.2. Formación Profesional Dual 182

10.3. Prácticas no laborales en empresas. 182

10.4. Programa Experienciales de empleo y formación y Unidades de Promoción y Desarrollo. 183

- ¿Qué son?
- ¿Quiénes pueden promoverlas?
- Etapas.
- Ayudas.
- Duración.
- Selección del alumnado trabajador, personal docente, personal de dirección y personal de apoyo.
- Formación básica.
- Orientación, información profesional y asistencia técnica.
- Certificación de la formación
- Tramitación de los expedientes.
- Financiación.

V. LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES Y LAS CARACTERÍSTICAS DE CADA TIPO DE CONTRATO

11. Contrato de trabajo 190

11.1. Formalización y características del contrato de trabajo 190

- ¿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.
- En los contratos de trabajo de los pescadores.
- Derecho de información de los representantes legales de las personas trabajadoras en materia de contratación.
- Comunicación de las contrataciones a los Servicios Públicos de Empleo.
- Comunicación por medios telemáticos. Contrat@

12. Los contratos de trabajo: modalidades e incentivos 195

12.1. Modalidades del contrato de trabajo 195

12.1.1. Contrato indefinido 195

- Definición.
- Cláusulas específicas.
- Formalización.

12.1.1.1. Cláusulas específicas e incentivos a la contratación indefinida..... 197

12.1.1.1.1. Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo 197

- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.

12.1.1.1.2. Incentivos a la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración 198

- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.

12.1.1.1.3. Incentivos por la contratación de familiares del trabajador autónomo ... 199

12.1.1.1.4. Incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad. 199

- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.

12.1.1.1.5. Incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad en centros especiales de empleo..... 202

- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.1.1.6. Incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales..... 206

- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.
- Obligaciones de la empresa.
- Otras características.

12.1.1.1.7. Incentivos a la contratación indefinida a personas con discapacidad intelectual límite 207

- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.

12.1.1.1.8. Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social 209

- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.1.1.9. Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción 212

- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.1.1.10. Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima del terrorismo o víctima de trata de seres humanos 214

- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.

12.1.1.1.10 bis. Incentivos a la contratación indefinida de personas víctimas de terrorismo..... 215

12.1.1.1.11. Cláusulas específicas e incentivos a la contratación de fijos-discontinuos 216

- Características.

- Formalización.
- Incentivos.

12.1.1.1.12. Medidas de apoyo a la prolongación del período de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística 217
- Incentivos.

12.1.1.1.13. Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores procedentes de una ETT con contrato para la formación en alternancia o con contrato de adquisición de la práctica profesional 217
- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Características del contrato.
- Incentivos.

12.1.1.1.14. Incentivos por conversión de contratos formativos y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en contratos indefinidos.. 218
- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.1.1.15. Incentivos por conversión de contratos formativos de relevo en contratos indefinidos y la transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias. 219
- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.1.1.16. Contrato indefinido de personas trabajadoras readmitidas tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta..... 221
- Incentivos.

12.1.1.1.17. Contrato indefinido de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarios del sistema nacional garantía juvenil 222
- Requisitos de la persona trabajadora.
- Requisitos de la empresa.
- Características del contrato.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.1.1.18. Contrato indefinido de personas que realizan formación práctica en empresas 224
- Requisitos de la persona trabajadora.
- Requisitos de la empresa.
- Características del contrato.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.1.1.19. Contrato indefinido para personas procedentes de una empresa de trabajo temporal con contrato formativo (formación en alternancia y formativo para obtención de práctica profesional) 225
- Requisitos de la persona trabajadora.
- Requisitos de la empresa.
- Características del contrato.
- Incentivos.

12.1.1.1.20. Contrato de servicio del hogar familiar..... 227
- Definición.
- Características del contrato.
- Extinción del contrato.
- Incentivos.

12.1.2. Contratos de duración determinada .. 229
- Definición.
- Formalización.

12.1.2.1. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción 230
- Objeto.
- Características del contrato.

12.1.2.2. Contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo 231
- Objeto.
- Características del contrato.
- Otras características.

12.1.2.2.1. Incentivos para la sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo 232
- Características.
- Incentivos.

12.1.2.2.2. Incentivos para la sustitución de trabajadores durante los períodos de descanso por nacimiento, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante 233
- Incentivos.
- Exclusiones.

12.1.2.2.3. Incentivos para la sustitución de bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad..... 223
- Incentivos.

12.1.2.2.4. Incentivos para la sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de violencias sexuales..... 234
- Incentivos.

12.1.2.2.5. Regulación de los contratos temporales tras la entrada en vigor de la modificación del artículo 15 del Estatuto de las personas trabajadoras efectuada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada 235
- Contratos celebrados antes del 31 de diciembre de 2021.
- Contratos celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022.

12.1.2.3. Otros incentivos a la contratación temporal 236

12.1.2.3.1. Incentivos y cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción 236
- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Requisitos de la empresa.
- Características del contrato.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.2.3.2. Incentivos y cláusulas específicas del contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores en situación de exclusión social en empresas de inserción 238
- Requisitos de las personas trabajadoras.

- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.2.3.3 Incentivos y cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo. 240
- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.

12.1.2.3.4. Cláusulas específicas del contrato vinculado a programas de activación para el empleo 241

12.1.2.3.5. Incentivos y cláusulas específicas del contrato temporal de personas con discapacidad 242
- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.

12.1.2.3.6. Otros incentivos a la contratación temporal de fomento del empleo de personas con discapacidad..... 243

12.1.2.3.6.1. Subvención para la adaptación de puestos de trabajo 243

12.1.2.3.6.2 Incentivos a la contratación temporal de personas con discapacidad en centros especiales de empleo... 244
- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.2.3.7. Cláusulas específicas del contrato temporal de servicio del hogar familiar. 246
- Definición.
- Características del contrato.
- Extinción del contrato.
- Incentivos.

12.1.3. Contrato formativo..... 249

12.1.3.1. El contrato de formación en alternancia 249
- Definición.
- Formalización.
- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Características del contrato.
- Actividad formativa.
- Contenido de la actividad formativa.
- Acuerdo para la actividad formativa.
- Costes de la formación y su financiación.
- Incentivos.
- Conversión.
- Otras características.

12.1.3.1.1. Incentivos y cláusulas específicas del contrato de formación en alternancia celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT) 255
- Incentivos.

12.1.3.1.2. Incentivos y cláusulas específicas del contrato de formación en alternancia en programas de empleo y formación 255

12.1.3.1.3. Incentivos y cláusulas específicas del contrato de formación en alternancia celebrado con personas con discapacidad 256
- Incentivos.

12.1.3.1.3.1. Cláusulas específicas del contrato temporal para la formación en alternancia celebrado con personas con capacidad intelectual límite..... 256
- Incentivos.
- Conversión en indefinidos.

12.1.3.2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional 257
- Definición.
- Cláusulas específicas.
- Formalización.
- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Características del contrato.
- Otras características.
- Plan formativo individual y certificación de la práctica realizada.
- Incentivos a las empresas.

12.1.3.2.1. Incentivos del contrato de adquisición de la práctica profesional celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT).. 260
- Incentivos.

12.1.3.2.2. Incentivos específicos del contrato de adquisición de la práctica profesional para personas con discapacidad 261
- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Características del contrato.
- Incentivos.

12.2. Otras formas de prestación del trabajo asalariado 261

12.2.1. Contrato a tiempo parcial..... 261
- Definición.
- Características.
- Jornada.
- Formalización del contrato.
- Otras características.
- Horas complementarias.
- Formalización del pacto de horas complementarias.
- Número máximo de horas complementarias.
- Distribución y realización de las horas complementarias.
- Retribución de las horas complementarias.
- Renuncia del trabajador al pacto de horas complementarias.
- Registro de la jornada de trabajo.
- Conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa.
- Jubilación parcial.

12.2.1.1. Contrato de relevo 265
- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Incentivos.

12.2.1.2. Cláusulas específicas del contrato temporal de la situación de jubilación parcial 267
- Definición.
- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Características del contrato.

12.2.2. Contrato de grupo 268
- Definición.
- Características.

12.2.3. Trabajo a distancia..... 268
- Definición.
- Características del contrato.
- Derechos de las personas trabajadoras.
- Ámbito de aplicación.
- Duración.

12.2.4. Cláusulas específicas en contratos de investigadores 270
12.2.4.1. Cláusulas específicas de la contratación temporal de acceso de personal investigador doctor 270
- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Requisitos de la empresa.
- Características del contrato.

12.2.4.2. Incentivos y cláusulas específicas de la contratación de personal investigador predoctoral en formación..... 271
- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Características del contrato.
- Incentivos.

12.2.4.3. Cláusulas específicas del contrato de investigador/a distinguido/a..... 273
- Requisitos de las personas trabajadoras.
- Requisitos de la empresa.
- Características del contrato.

12.2.4.4. Cláusulas específicas del contrato de actividades científico-técnicas 274
- Objeto del contrato.
- Requisitos.
- Características.

VI. EL SALARIO Y EL TIEMPO DE TRABAJO

13. Retribución de las personas trabajadoras por cuenta ajena y su garantía. 276
13.1. El salario 276
- ¿Qué es?
- Composición del salario.
- Retribuciones que no tienen la consideración de salario.
- Abono del salario.
- Pagas extraordinarias.
- El recibo de salarios.
- Registro retributivo.

13.2. El Salario Mínimo Interprofesional. ... 279
- Importe del Salario Mínimo Interprofesional para cualquier actividad.
- Importe del Salario Mínimo Interprofesional para trabajadores eventuales o temporeros.
- Importe del Salario Mínimo Interprofesional para empleados del hogar familiar.
- No afectación de la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional en las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas.
- Características generales.
- Evolución del Salario Mínimo Interprofesional.

13.3. Garantía del salario 281
13.3.1. Preferencias de los créditos salariales..... 281
13.3.2. El Fondo de Garantía Salarial O.A. (FOGASA)..... 282
- ¿Qué es?

13.3.2.1 Retribuciones e indemnizaciones de responsabilidad subsidiaria, en caso de insolvencia o concurso del empresario 282
- Salarios.
- Indemnizaciones.

13.3.2.2 Indemnizaciones por responsabilidad directa, sin necesidad de declaración judicial de insolvencia o concurso del empresario 283
- Supuestos y alcance de la responsabilidad en extinciones de contratos de trabajo producidos por causa de fuerza mayor, con o sin exoneración del empresario.
- Indemnizaciones excluidas del ámbito de protección de FOGASA.
- Protección de situaciones transnacionales.
- ¿Cómo se financia?
- Beneficiarios.
- Tramitación.
- Plazo de solicitud.
- Lugar de presentación.
- Abono de la prestación.
- Subrogación.
- Acuerdo de devolución de cantidades.

14. Jornada laboral. Permisos y vacaciones..... 288
14.1. Jornada laboral..... 288
- Duración.
- Registro diario de jornada.
- Descanso diario, durante la jornada y semanal.
- Ampliaciones y reducciones de jornada.
- Trabajo nocturno.
- Trabajo a turnos.
- Reducción de la jornada laboral por motivos familiares.
- Reducción de la jornada laboral de las víctimas de violencia de género y de las víctimas del terrorismo.

14.2. Calendario laboral..... 295
- Elaboración y trámites

14.3. Horas extraordinarias..... 295
- ¿Cuáles son?
- Horas extraordinarias de obligada realización.
- Retribución y número máximo de horas extraordinarias.

14.4. Permisos de las personas trabajadoras 296
14.4.1. Permisos retribuidos de las personas trabajadoras..... 296
14.4.2. Otros permisos..... 297
14.4.3. Permiso parental..... 297
14.5. Vacaciones anuales retribuidas 298
- Duración.
- Fecha de disfrute.

14.6. Fiestas laborales 299
- Características.
- Calendario de las fiestas en las capitales de provincia para el año 2023.

VII. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

15. Modificaciones del contrato de trabajo. Desplazamiento de trabajadores en prestaciones transnacionales..... 302
15.1. Movilidad funcional 302

- Realización de funciones tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional.
- Realización de funciones superiores a las del grupo profesional.
- Cambio de funciones no pactadas ni incluidas en los puntos anteriores.
- Retribución de las personas trabajadoras.
- Características generales.

15.2. Movilidad geográfica 303
15.2.1. Traslados 303
- ¿Qué se entiende por traslado?
- Motivos para el traslado.
- Procedimiento.

15.2.1.1. Traslado individual 304
- Actuación del empresario.
- Actuación del trabajador.

15.2.1.2. Traslado colectivo de trabajadores 304
- ¿Qué se entiende por traslado colectivo?
- Actuación del empresario.
- Período de consultas.
- Actuación de las personas trabajadoras.

15.2.1.3. Traslado voluntario 305
15.2.2. Desplazamientos temporales 306
- Actuación de la empresa.
- Actuación del trabajador.

15.3. Desplazamiento a España de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional 307
- ¿A qué empresas afecta?
- ¿Qué desplazamientos transnacionales de trabajadores están afectados?
- Supuesto específico: desplazamiento en cadena de trabajadores de empresas de trabajo temporal.
- Obligaciones de las empresas.
- Comunicación del desplazamiento.
- Acciones en materia de inspección.
- Cooperación con las Administraciones Públicas de otros Estados en materia de información e inspección.
- Órgano competente en materia de información.

15.4. Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional por empresas establecidas en España 314
- Obligaciones de las empresas.
- Información de las condiciones de trabajo del lugar donde se va a efectuar el desplazamiento.
- Disposiciones aplicables a la actividad transnacional de empresas de trabajo temporal españolas.

15.5. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo 315
- ¿Qué modificaciones tienen esta consideración?
- Características.

15.5.1. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual 315
- ¿Cuándo tienen las modificaciones este carácter?
- Actuación del empresario.
- Actuación del trabajador.

15.5.2. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo 316
- ¿Cuándo tienen las modificaciones este carácter?
- Actuación del empresario.
- Período de consultas.
- Actuación de las personas trabajadoras.

16. Suspensión y extinción del contrato de trabajo 319
16.1. Suspensión del contrato de trabajo.. 319
- ¿Qué es?
- Causas de suspensión.
- Efectos.
- Reincorporación al trabajo y duración de la suspensión.

16.2. Excedencias 322
- ¿Qué son?
- Clases.

16.3. Suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor ... 324
- Características.
- Normas comunes aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y a los basados en causa de fuerza mayor temporal.

16.3.1. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo 326
- ¿Qué es el mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo?
- Modalidades.

16.4. Extinción del contrato de trabajo..... 328
16.4.1. Mutuo acuerdo de las partes 328
- Características.

16.4.2. Causas consignadas válidamente en el contrato. 329
- Características.

16.4.3. Expiración del tiempo convenido .. 329
- Características.

16.4.4. Muerte, jubilación, o extinción de la personalidad jurídica del contratante 330
- Características.

16.4.5. Dimisión del trabajador 330
- Características.

16.4.6. Muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador 330
- Características.

16.4.7. Jubilación del trabajador 330
- Características.

16.4.8. Fuerza mayor 331
- Características.
- Requisitos.

16.4.9. Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción 331
- Características.
- Requisitos.
- Aportaciones al Tesoro por despidos de trabajadores de 50 o más años.
- Procedimiento.

16.4.10. Voluntad del trabajador con causa justificada 333
- Causas.
- Procedimiento.

16.4.11. Causas objetivas legalmente procedentes 333
- Características.
- Procedimiento general.

16.4.11.1. Ineptitud del trabajador 334
- Requisitos.
- Procedimiento.

16.4.11.2. Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo 335
- Requisitos.
- Procedimiento.

16.4.11.3. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción 335
- Características.
- Procedimiento.

16.4.11.4. Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos..... 335

16.4.12. Despido disciplinario 336
- Motivos.
- Procedimiento.

17. Actuaciones en caso de despido ... 337

17.1. Acto de conciliación..... 337
- ¿A quién afecta?
- Procedimiento.
- Resolución.

17.2. Demanda ante el Juzgado de lo Social. 338

17.2.1. Procedimiento 338
- Presentación de la demanda.
- Plazo.
- Características de la demanda.
- Nota.

17.3. Sentencia 339

A) DESPIDO NULO 340
- Motivo.
- Consecuencias.

B) DESPIDO IMPROCEDENTE 341
- Motivo.
- Consecuencias y efectos.
- Fijación del importe de la indemnización.

C) DESPIDO PROCEDENTE 342
- Motivo.
- Consecuencias.

17.4. Recursos 343
- Consecuencias.

18. La regulación de empleo..... 344

18.1. Procedimientos de regulación de empleo 344
- ¿Qué son los procedimientos de regulación de empleo?
- ¿Cuándo se siguen estos procedimientos?
- ¿Cuál es la Autoridad laboral competente?

18.2. El procedimiento de despido colectivo..... 345
- ¿Quién lo inicia?
- Procedimiento.
- Comunicación empresarial.
- Período de consultas.
- Tramitación del procedimiento.
- Impugnación ante la jurisdicción social.
- Las medidas sociales de acompañamiento y el plan de recolocación externa.
- Otras obligaciones empresariales.
- Procedimiento en caso de declaración de la empresa en concurso.
- Indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo.

18.3. El procedimiento de suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción..... 350
- Iniciación y tramitación del procedimiento.
- Notificación de las medidas a los trabajadores afectados.
- Impugnación ante la jurisdicción social.
- Obligaciones empresariales durante las medidas.

18.4. Procedimientos de extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por existencia de fuerza mayor 352

18.5. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo 352

VIII. LAS RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO

19. Relaciones especiales de trabajo por cuenta ajena 356

19.1. Deportistas profesionales..... 356
- Colectivo incluido.
- Características.
- Jurisdicción competente.

19.2. Personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo 357
- Colectivo incluido.
- Capacidad para contratar.
- Características.
- Tramitación y formalización de la relación laboral.
- Objeto del contrato.
- Modalidades de contratación.
- Duración del contrato.
- Salario y garantías salariales.
- Tiempo de trabajo.
- Extinción del contrato de trabajo.
- Actuaciones de los Centros Especiales de Empleo en relación con las medidas alternativas al cumplimiento de reserva de empleo.
- Apoyo a los Centros Especiales de Empleo.

19.3. Personal de alta dirección..... 361
- Colectivo afectado.
- Características.

19.4. Servicio del hogar familiar (Personas trabajadoras al servicio del hogar)..... 363
- Actividades afectadas.
- Características: retribuciones, jornada y vacaciones e incentivos.
- Trámites y formalización de la relación laboral.
- Extinción del contrato.
- Inclusión en la protección por desempleo de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

19.5. Relación laboral especial de los artistas .. 366
- ¿Qué es?
- Colectivo afectado.
- Características.
- Extinción del contrato de duración determinada e indemnización.
- Jurisdicción competente.

- Nueva protección social de las personas artistas.

19.6. Representantes de comercio 369
- Colectivo afectado.
- Características.

19.7. Estibadores portuarios..... 370

19.8. Trabajos de penados en Instituciones Penitenciarias..... 371
- Colectivo afectado.
- Características del contrato.

19.9. Menores internados 372

19.10. Abogados que presten servicios en despachos individuales o colectivos 373
- Colectivo afectado.
- Características.

19.11. Residentes para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.... 375
- Colectivo incluido.
- Ámbito de aplicación.
- Características.

IX. CÓMO SE PROTEGE AL TRABAJADOR DESEMPLEADO

20. Las prestaciones por desempleo... 380

20.1. Prestación por desempleo de nivel contributivo 380
- Situaciones protegidas.
- Beneficiarios.
- Trabajadores extranjeros nacionales de países que no pertenecen a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo que pueden ser beneficiarios de prestaciones por desempleo.
- Contenido de la protección por desempleo en el nivel contributivo.
- Requisitos para acceder a la prestación.
- Situaciones asimiladas al alta.
- Situación legal de desempleo y forma de acreditarla.
- Extinción de la relación laboral.
- Suspensión de la relación laboral.
- Reducción de la jornada.
- Tienen también la consideración de situación legal de desempleo.
- Duración de la prestación.
- Cuantía de la prestación.
- Retenciones a efectuar por la Entidad Gestora.
- Pago de la prestación.
- Tramitación de la solicitud de la prestación y nacimiento del derecho.
- Documentación que se debe presentar para el reconocimiento de la prestación.
- Resolución del expediente.
- Actuaciones en caso de no estar de acuerdo con la resolución del expediente.
- Modalidad de pago único de la prestación por desempleo como medida de fomento de empleo en economía social y empleo autónomo.
- ¿Qué es?
- Beneficiarios.
- Requisitos.
- Solicitud.
- Obligaciones de las personas trabajadoras.
- Documentación que se debe presentar.
- Abono acumulado y de forma anticipada de la prestación contributiva por desempleo a trabajadores extranjeros no comunitarios que retornen voluntariamente a sus países de origen. (R. D. L. 4/2008, de 19 de septiembre)
- Requisitos que han de reunir los beneficiarios.
- Suspensión de la prestación.
- Reanudación de la prestación.
- Extinción de la prestación.
- Ejercicio del derecho de opción.
- Incompatibilidad de la prestación.
- Compatibilidad de la prestación.
- Desempleo, nacimiento y cuidado de menor e incapacidad temporal.
- Obligaciones de las personas trabajadoras.
- Obligaciones de los empresarios.

20.2. Prestaciones por desempleo de nivel asistencial..... 410

20.2.1. Trabajadores que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares 411
- Requisitos.
- Duración.
- Contenido del subsidio.
- Tramitación.

20.2.2. Trabajadores que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen 45 años aunque carezcan de responsabilidades familiares 413
- Requisitos.
- Duración.
- Contenido del subsidio.
- Tramitación.

20.2.3. Trabajadores emigrantes retornados . 414
- Requisitos.
- Duración.
- Contenido del subsidio.
- Tramitación.

20.2.4. Trabajadores que, al producirse la situación legal de desempleo, no han cubierto el período mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva..... 415
- Requisitos.
- Duración.
- Contenido del subsidio.
- Tramitación.

20.2.5. Liberados de prisión 417
- Requisitos.
- Duración.
- Contenido del subsidio.
- Tramitación.

20.2.6. Trabajadores que sean declarados plenamente capaces o incapaces parciales, como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total para la profesión habitual 418
- Requisitos.
- Duración.
- Contenido del subsidio.
- Tramitación.

20.2.7. Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años..... 419
- Requisitos.
- Duración.

- Contenido del subsidio.
- Tramitación.
- Compatibilidad del subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta ajena.

20.2.8. Información general para todos los subsidios 421
- Responsabilidades familiares.
- Acreditación de responsabilidades familiares.
- Determinación del requisito de carencia de rentas.
- Solicitud.
- Prórroga del subsidio.
- Pago del subsidio.
- Suspensión del derecho al subsidio.
- Extinción del subsidio.
- Infracciones y sanciones (suspensión y extinción).
- Reanudación del subsidio.
- Incompatibilidad del subsidio.
- Compatibilidad del subsidio por desempleo.
- Obligaciones de las personas trabajadoras y de los solicitantes y beneficiarios de las prestaciones por desempleo.

20.3. Protección por desempleo de las personas trabajadoras eventuales agrarios 431

20.3.1. Prestación por desempleo de las personas trabajadoras eventuales agrarios 431
- Particularidades en la cotización de las personas trabajadoras por cuenta ajena agrarios.

20.3.2. Subsidio para trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, del Régimen General de la Seguridad Social 434

20.3.2.1. Subsidio por desempleo a favor de las personas trabajadoras eventuales del Régimen Especial Agrario 435
- Beneficiarios.
- Requisitos.
- Período mínimo de cotización.
- Acceso al subsidio de trabajadores en situaciones especiales.
- Duración del subsidio.
- Cuantía del subsidio.
- Pago del subsidio.
- Tramitación.
- Nacimiento del derecho.
- Incompatibilidades.
- Suspensión del subsidio.
- Extinción del subsidio.

20.3.2.2. Subsidio especial en favor de trabajadores eventuales del Sistema Especial para trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios mayores de 52 años 442
- Beneficiarios y requisitos especiales.
- Duración del subsidio.
- Tramitación.
- Reanudación anual.
- Incompatibilidades, suspensión y extinción del subsidio.

20.3.3. Renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios de la Seguridad Social residentes en las Comunidades de Andalucía y Extremadura 444
- Beneficiarios.
- Requisitos.
- Nacimiento del derecho.
- Acuerdo de Actividad.
- Cuantía de la renta agraria.
- Duración.
- Tramitación.
- Devengo y pago.
- Suspensión.
- Reanudación.
- Extinción.
- Obligaciones de los perceptores.
- Incompatibilidades y compatibilidades.
- Infracciones y sanciones.

20.4. Programa de Renta Activa de Inserción 451
- Beneficiarios y requisitos.
- Obligaciones de los beneficiarios.
- Infracciones y sanciones.
- Solicitud de incorporación al Programa.
- Baja en el programa.
- Reincorporación al Programa.
- Desarrollo del programa.
- Duración, cuantía y cotización a la Seguridad Social.
- Ayudas económicas.
- Incompatibilidad y compatibilidad de la ayuda.
- Organismos competentes.

20.5. Subsidio Extraordinario por Desempleo 460
- Duración.
- Cuantía.
- Plazo de solicitud.
- Documentación que se deberá aportar a la solicitud.

20.6. Prestación de sostenibilidad y mantenimiento del empleo (RED) 462
- Personas beneficiarias.
- Requisitos.
- Solicitud.
- Plazo de solicitud.
- Duración.
- Cuantía.
- Suspensión.
- Extinción.
- Compatibilidades.
- Incompatibilidades.

20.7. Trámites en línea de prestaciones a través de la sede electrónica del SEPE, accesible a través de la URL: https://sede.sepe.gob.es 467
- Solicitud de prestaciones por desempleo.
- Baja de la prestación.
- Modificación de datos bancarios.
- Consultas.
- Obtención de certificados.

X. LOS SERVICIOS DE INSPECCIÓN Y DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

21. El control de las condiciones de trabajo, empleo, Seguridad Social y seguridad y salud en el trabajo 468

21.1. Los Servicios de Inspección de Trabajo y Seguridad Social 468

- ¿Qué es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?
- ¿Quién realiza las inspecciones?
- ¿Quién puede solicitar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?
- ¿Dónde y cómo se solicita la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?
- ¿Cómo se realizan las inspecciones?
- ¿Cuáles son los centros y lugares de trabajo que pueden ser inspeccionados?
- ¿Cuáles son las facultades de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo en el ejercicio de sus funciones?
- ¿Qué medidas puede adoptar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?
- ¿Qué otras funciones desempeña la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

21.2. Plan estratégico de la ITSS 2021-2023 474

21.3 Régimen sancionador en el orden social 474

- ¿Qué se entiende por infracciones en el orden social?
- ¿Qué tipo de infracciones existen?
- ¿Quiénes son los sujetos responsables de la infracción?
- ¿Cuándo prescriben las infracciones?
- ¿Cuáles son las sanciones que pueden imponerse?
- ¿Cuáles son las cuantías de las multas y la autoridad competente para imponerlas?
- Procedimiento sancionador.
- Procedimiento liquidatorio.
- Actas de liquidación.
- Tablón Edictal Único.

22. La prevención de riesgos laborales 483

22.1. Obligaciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales 483

22.1.1. Plan de prevención de riesgos laborales 484

22.1.2. Evaluación de los riesgos..... 484

- ¿Qué es?
- ¿Qué y cómo se debe evaluar?
- ¿Cuándo se debe efectuar la evaluación de los riesgos?
- ¿Quién puede efectuar la evaluación de los riesgos?

22.1.3. Planificación y ejecución de la actividad preventiva 486

- Planificación de la actividad preventiva.
- Ejecución de la actividad preventiva.
- Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia.

22.2. Organización de recursos para las actividades preventivas..... 488

22.2.1. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva..... 489

22.2.2. Designación de trabajadores para la actividad preventiva 489

- Características.

22.2.3. Servicios de prevención propios ... 489

- ¿Cuándo será obligatorio constituir un servicio de prevención propio?
- Características.

22.2.4. Servicios de prevención mancomunados 490

- ¿Cuándo se pueden constituir?
- Características de los servicios de prevención mancomunados.

22.2.5. Servicios de prevención ajenos 491

- ¿Cuándo deberá el empresario recurrir a servicios de prevención ajenos?
- Requisitos de los servicios de prevención ajenos.

22.2.6. Presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos 493

22.2.7. Actividades incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención..... 494

22.3. Auditorías o evaluaciones externas de los sistemas de prevención de las empresas 494

- Empresas obligadas a auditar su sistema de prevención.
- Periodicidad.
- Requisitos del auditor.
- Informe de auditoría.

22.4. Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales..... 496

- Derechos de las personas trabajadoras.
- Obligaciones de las personas trabajadoras.

22.5. Consulta y participación de las personas trabajadoras en la prevención de riesgos laborales 497

22.5.1. Consulta de las personas trabajadoras 497

22.5.2. Derechos de participación y representación..... 497

22.5.3. Delegados de Prevención 497

- ¿Quiénes son?
- Designación de Delegados de Prevención.
- Competencias de los Delegados de Prevención.
- Facultades de los Delegados de Prevención.

22.5.4. Comité de Seguridad y Salud 498

- ¿Qué es?
- Composición del Comité de Seguridad y Salud.
- Competencias del Comité de Seguridad y Salud.
- Facultades del Comité de Seguridad y Salud.

22.6. Actuaciones de los fabricantes, importadores y suministradores en materia de prevención de riesgos laborales.. 499

22.7. Actuaciones de las Administraciones públicas en favor de la prevención de riesgos laborales en las empresas 500

22.7.1. Actuaciones de la Administración sociolaboral 500

22.7.1.1. Elaboración normativa 500

22.7.1.2. Actuación de vigilancia y control, incluyendo la potestad sancionadora.... 501

22.7.1.3. Actuaciones de promoción de la prevención..... 501

- Centros de obtención de información especializada del INSST.

22.7.1.4. Actuaciones de las Administraciones laborales de las comunidades autónomas 502
22.7.2. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria..... 503
22.8. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 503

XI. LA SINDICACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

23. La representación colectiva 506
23.1. La sindicación de las personas trabajadoras 506
- ¿Quiénes pueden sindicarse?
- Derecho de las personas trabajadoras a sindicarse.

23.2. Los sindicatos 506
- Procedimiento para la constitución de un sindicato de trabajadores.
- Requisitos mínimos de los estatutos.

23.2.1. Sindicatos más representativos..... 507
- A nivel estatal.
- A nivel de Comunidad Autónoma.
- Derechos de los sindicatos más representativos.

23.3. La acción sindical en la empresa..... 508
- Secciones Sindicales.
- Representación sindical. Delegados sindicales.

23.4. Participación de las personas trabajadoras en la empresa 509
23.4.1. Delegados de personal 509
- ¿Qué son?
- Número de delegados por empresa.

23.4.2. Comités de empresa 510
- ¿Qué son?
- Composición.

23.4.3. Proceso de elección de delegados de personal y comités de empresa..... 510
- Convocatoria.
- ¿Quiénes pueden elegir a los delegados de personal y a los miembros del comité de empresa?
- ¿Quiénes pueden ser elegidos delegados de personal o miembros del comité de empresa?
- Presentación de candidaturas y plazo.
- Votación para delegados de personal y su elección.
- Votación para miembros del comité de empresa y su elección.
- Mesa electoral.
- Funciones de la Mesa.
- Duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa.
- Censo electoral.
- Representantes de trabajadores fijos discontinuos y no fijos.
- Reclamaciones en materia electoral.
- Procedimiento arbitral, laudo arbitral.
- Designación y elección de árbitros.

23.4.4. Competencias y garantías laborales de delegados de personal y comités de empresa..... 516
- Competencias.
- Capacidad y sigilo profesional.
- Garantías laborales.

23.5. Asociaciones empresariales 518
- ¿Quiénes pueden asociarse?
- Funciones.
- Trámites de constitución.
- Requisitos mínimos que han de contener los estatutos.
- Asociaciones empresariales más representativas.

23.6. Derecho de reunión de las personas trabajadoras 520
- Las asambleas de trabajadores.
- Lugar de reunión.
- Convocatoria.
- Votaciones.
- Locales y tablón de anuncios.

23.7. Comité de Empresa Europeo 521
- Objetivo.
- Características de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

23.7.1. Constitución del Comité de Empresa Europeo..... 522
- Procedimiento.
- Composición del Comité de Empresa Europeo.
- Competencias del Comité de Empresa Europeo.

XII. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

24. La negociación colectiva 524
24.1. Acuerdos interprofesionales 524
- ¿Qué son los acuerdos interprofesionales?

24.2. Pacto Colectivo Extraestatutario 525
- ¿Qué es?

24.3. Convenio Colectivo 525
- ¿Qué es?
- Ámbito.
- ¿Quiénes están legitimados para negociar?
- Inicio de la negociación del Convenio.
- Constitución y composición de la comisión negociadora.
- Desarrollo de la negociación y adopción de acuerdos.
- Validez del Convenio.
- Contenido del Convenio.
- Planes de Igualdad.
- Eficacia del Convenio y cláusula de descuelgue.
- Vigencia del Convenio.
- Adhesión y extensión.
- Concurrencia de Convenios.
- Aplicación e interpretación.

24.4. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos 536
- ¿Qué es?
- Funciones.
- Pueden solicitar la actuación de la Comisión en materia de consultas.
- Pueden solicitar la actuación de la Comisión para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condi-

ciones de trabajo previstas en un convenio colectivo.
25. Los conflictos colectivos 539
25.1. Conflictos colectivos de trabajo 539
- Partes legitimadas para promoverlo.
- Tramitación.
- Contenido de la demanda.
- Celebración de juicio y sentencia.

25.2. La huelga..... 540
- Procedimiento.
- Efectos.
- Huelgas ilícitas y huelgas ilegales.
- Resolución de la huelga.

25.3. El cierre patronal 542
- Actuaciones.
- Efectos.

25.4. Actuaciones de conciliación, mediación y arbitraje 542

XIII. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

26. La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE)..... 546
26.1. ¿Qué se entiende por Responsabilidad Social de las Empresas?..... 546
26.2. El informe o memoria sobre RSE 547
- ¿Cómo pueden conocer los distintos grupos de interés y la sociedad en general que determinada empresa es socialmente responsable?

26.3. Las Administraciones Públicas y la RSE 549
26.3.1. Realización de buenas prácticas de RSE en las Administraciones Públicas ... 549
26.3.2. RED RETOS: la promoción de Territorios Socialmente Responsables..... 549
26.4. El Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) ... 550
26.5. Últimos avances normativos 550
26.6. La RSE y los grupos de interés 551
26.7 Subvenciones y ayudas públicas para la promoción, implantación y desarrollo de la RSE 551
26.8 Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020 . 552

XIV. DERECHOS Y DEBERES EN RELACIÓN CON LA SEGURIDAD SOCIAL

27. El Sistema de la Seguridad Social . 556
27.1. Campo de aplicación y composición del sistema de la Seguridad Social 556
- Campo de aplicación.
- Exclusiones del campo de aplicación.
- Composición del Sistema de la Seguridad Social.

27.2. Afiliación y cotización..... 557
27.3. Países cuyas relaciones con España en materia de Seguridad Social se encuentran reguladas mediante instrumentos jurídicos internacionales..... 557
28. El Régimen General de la Seguridad Social 560
28.1. Campo de aplicación..... 560
- Estarán incluidos en este régimen.
- Estarán excluidos de este régimen.

28.2. Inscripción de empresas..... 562
- ¿Quién debe realizarla?
- ¿Cuándo?
- ¿Dónde?
- Práctica de la inscripción y efectos de la misma.
- Variaciones en los datos y cese en la actividad.

28.3. Afiliación de las personas trabajadoras 563
- Deben afiliarse.
- Trámite previo a la afiliación.
- Solicitud de afiliación.
- ¿Cuándo?
- ¿Cómo?
- ¿Dónde?
- Documentación justificativa.
- Efectos.

28.4. Solicitud de alta de las personas trabajadoras en el Régimen General de la Seguridad Social 565
- ¿Quién debe efectuarla?
- ¿Cuándo?
- ¿Cómo?
- ¿Dónde?
- Efectos.
- Conservación de justificantes.
- Tipos de alta.

28.5. Comunicación de bajas y variaciones de datos de trabajadores al Régimen General de la Seguridad Social..... 567
- ¿Quién debe efectuarlas?
- ¿Cómo?
- Plazo y efectos
- ¿Dónde?
- Conservación de justificantes.

28.6. Cotización 568
- ¿Quién debe cotizar?
- Nacimiento, duración y extinción de la obligación de cotizar.
- ¿Cuándo se debe cotizar?
- ¿Cuánto se debe cotizar?
- Tipos de cotización.
- Base de cotización al Régimen General.
- Límites de bases y topes de cotización.
- Situaciones especiales.

28.6.1. Características en la cotización de los contratos a tiempo parcial..... 576
- Determinación de la base de cotización mensual correspondiente a contingencias comunes.
- Determinación de las bases de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.
- Cotización en los supuestos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor, corresponsabilidad en el cuidado del lactante y riesgo durante la lactancia natural.
- Cotización en la situación de pluriempleo.
- Cotización por trabajador que tenga suscrito convenio especial.
- Cotización del trabajador a tiempo parcial en los supuestos de guarda legal o cuidado directo de un familiar.

- Cotización del trabajador a tiempo parcial en los supuestos de trabajo concentrado en períodos inferiores a los de alta.

28.6.2. Cotización en los contratos para la formación y el aprendizaje y contratos formativos en alternancia 578

Cuadro «Evolución de las bases mínimas y máximas de cotización por contingencias comunes».

Cuadro «Evolución de los tipos de cotización por contingencias comunes».

Cuadro «Evolución de la cotización por desempleo, Fondo de Garantía Salarial, Formación Profesional y horas extraordinarias»

28.6.3. Cotización de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación..... 579

28.7. Recaudación de cuotas 584

- Modalidad de pago.
- Liquidación e ingreso de cuotas y demás recursos.
- Cumplimiento de obligaciones en materia de liquidación de cuotas y compensación.
- Recargos por ingresos fuera de plazo.
- Intereses de demora.
- Aplazamiento del pago.
- Devolución ingresos indebidos
- Prescripción de la obligación de pago de las cuotas.
- Reclamaciones de deudas por cuotas.
- Actas de liquidación de cuotas.
- Actas de liquidación concurrentes con actas de infracción por los mismos hechos.
- Determinación de las deudas por cuotas.
- Facultades de comprobación de recaudación de cuotas
- Vía de apremio.
- Aportación de datos de Seguridad Social en soporte informático.
- Sistema de atención al ciudadano en materia de recaudación.

28.8. Sistemas especiales 594

29. Prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social..... 595

29.1. Asistencia sanitaria 595

- Objeto.
- Titulares de la prestación.
- Contingencias que cubre.
- Inicio de la prestación.
- Duración.
- ¿Dónde se presta la asistencia sanitaria?
- Elección de médico.
- Gestión de la prestación.
- Documentación que debe acompañarse a la solicitud.

29.2. Prestaciones farmacéuticas 597

- Asegurados y beneficiarios.
- Aportación de los usuarios en la prestación farmacéutica ambulatoria.
- Aportación normal.
- Aportación reducida.
- Exentos de aportación.

29.3. Incapacidad temporal 599

- Concepto.
- Causas.
- Requisitos.
- Situaciones asimiladas al alta, entre otras.
- Cuantía del subsidio.
- Base reguladora.
- Reconocimiento del derecho y abono del subsidio.
- Duración del subsidio.
- Causas de extinción del derecho.
- Pérdida o suspensión del derecho.
- Gestión y documentación de la prestación.
- Informes complementarios y de control.
- Comprobación, seguimiento y control de la prestación.
- Expedición de partes médicos de alta por los servicios médicos del INSS.

29.4. Nacimiento y cuidado del menor..... 609

- Situaciones protegidas.

29.4.1. Supuesto general (subsidio contributivo) 609

29.4.1.1. Beneficiarios 609

- Situaciones asimiladas al alta.
- Cuantía de la prestación.
- Base reguladora.
- Nacimiento del derecho.
- Duración.
- Extinción.
- Denegación, anulación o suspensión.
- Nacimiento y cuidado de menor y desempleo.
- Gestión y documentación.

29.4.1.2. Supuesto Especial por nacimiento (no contributivo)..... 614

- Requisitos, cuantía y duración.
- Gestión y documentación.

29.4.2. Corresponsabilidad en el cuidado del lactante..... 615

- Situaciones protegidas.
- Beneficiarios.
- Cuantía de la prestación.
- Extinción.

29.5. Riesgo durante el embarazo y Riesgo durante la lactancia natural..... 615

29.5.1. Riesgo durante el embarazo 616

- Situación protegida.
- Procedimiento para el reconocimiento del derecho.
- Requisitos.
- Cuantía de la prestación.
- Nacimiento y cuidado de menor y duración del derecho.
- Extinción del derecho.
- Denegación, anulación y suspensión del derecho.
- Gestión y pago de la prestación.

29.5.2. Riesgo durante la lactancia natural 617

- Situación protegida.
- Prestación económica.
- Extinción del derecho.
- Procedimiento para el reconocimiento del derecho.
- Gestión y pago de la prestación.

29.6. Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave..... 618

- Requisitos.
- Prestación económica.
- Nacimiento, duración, suspensión y extinción de la prestación.
- Gestión y pago de la prestación.

29.7. Incapacidad permanente 621
29.7.1. Aspectos generales 621
- Grados de incapacidad.
- Resolución del expediente.
- Hecho causante y efectos económicos de las prestaciones.
- Beneficios por cuidados de hijos o menores.
- Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.
- Reconocimiento una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento.
- Revisión.
- Cambio de denominación.

29.7.2. Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual..... 625
- Requisitos para la concesión de la prestación económica.
- Cuantía de la prestación.
- Compatibilidades.
- Documentación a presentar.

29.7.3. Incapacidad permanente total para la profesión habitual..... 626
- Requisitos para la concesión de la prestación económica.
- Situaciones asimiladas al alta.
- Cuantía de la prestación.
- Base reguladora y cuantía.
- Incompatibilidades.
- Documentación a presentar.

29.7.4. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo..... 630
- Requisitos para la concesión de la prestación económica.
- Cuantía de la prestación.
- Base reguladora.
- Compatibilidad.
- Incompatibilidad.
- Documentación a presentar.

29.7.5. Gran invalidez 632
- Requisitos para la concesión de la prestación económica.
- Cuantía de la prestación.
- Base reguladora.
- Compatibilidad.
- Incompatibilidad.
- Documentación a presentar.

29.8. Lesiones permanentes no incapacitantes..... 633
- ¿Qué son?
- Beneficiarios.
- Prestación a que dan lugar.
- Requisitos para la obtención de la prestación.
- Incompatibilidad.

29.9. Jubilación 633
- Beneficiarios.
- Requisitos.
- Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización.
- Situaciones asimiladas al alta.
- Cuantía de la pensión.
- Base reguladora.
- Porcentaje aplicable a la base reguladora.
- Pago de la pensión.
- Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.
- Determinación de los períodos de cotización.
- Aplicación de la normativa vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.
- Extinción del derecho.
- Suspensión del derecho.
- Tramitación.
- Documentación a presentar con carácter general.
- Prescripción, efectos, compatibilidades e incompatibilidades.
- Jubilación y envejecimiento activo.
- Compatibilidad de la pensión de jubilación con la realización de determinadas actividades por cuenta propia.
- Régimen específico de compatibilidad entre la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística.

29.9.1. Jubilación parcial 634
- Especialidades de la jubilación parcial de trabajadores de la industria manufacturera.

29.9.2. Jubilación anticipada 635
- Por razón de la penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad de la actividad.
- En caso de discapacidad.
- Por razón de la actividad desempeñada.
- Jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa imputable a la libre voluntad del trabajador.
- Jubilación anticipada por voluntad del interesado.

29.9.3. Jubilación flexible..... 642
29.9.4. Jubilación ordinaria 643
- Requisitos.
- Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización.
- Situaciones asimiladas a la del alta.
- Cuantía de la pensión.
- Base reguladora.
- Porcentaje aplicable a la base reguladora.
- Complemento por demora en la jubilación.
- Pago de la pensión.
- Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.
- Determinación de los períodos de cotización.
- Aplicación de la normativa vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.
- Extinción del derecho.
- Suspensión del derecho.
- Tramitación.
- Documentación a presentar con carácter general.
- Prescripción, hecho causante y efectos.
- Compatibilidad e incompatibilidad.
- Jubilación y envejecimiento activo.
- Compatibilidad de la pensión de jubilación con la realización de determinadas actividades por cuenta propia.
- Régimen específico de compatibilidad entre la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística.

- Régimen específico de compatibilidad de los facultativos de atención primaria, médicos de familia y pediatras adscritos al Sistema Nacional de Salud.

29.10. Protección por muerte y supervivencia..... 654
- Sujetos causantes.
- Hechos causantes.
- Situaciones asimiladas al alta a efectos de acceso a estas prestaciones.
- Beneficios por cuidado de hijos o menores.
- Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.

29.10.1. Auxilio por defunción 657
- Beneficiarios.
- Sujetos causantes.
- Cuantía.
- Documentos que debe aportar.

29.10.2. Pensión de viudedad 657
- Beneficiarios.

29.10.2.1. Prestación temporal de viudedad 659

29.10.2.2. Norma transitoria sobre pensión de viudedad en supuestos de separación judicial o divorcio anteriores al 1 de enero de 2008 659
- Sujetos causantes.
- Cuantía.
- Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.
- Base reguladora.
- Extinción del derecho.
- Compatibilidad e incompatibilidad.
- Documentos que debe aportar.

29.10.3. Pensión de orfandad..... 663
- Beneficiarios.
- Sujetos causantes.
- Cuantía.
- Base reguladora.
- Extinción del derecho.
- Compatibilidad e incompatibilidad.
- Documentos a presentar.

29.10.4. Prestación de orfandad 668
- Beneficiarios.
- Cuantía.
- Compatibilidad.

29.10.5. Pensión en favor de familiares..... 668
- Beneficiarios.
- Requisitos de los beneficiarios.
- Sujetos causantes.
- Cuantía.
- Base reguladora.
- Extinción del derecho.
- Documentos a presentar.

29.10.6. Límites de cuantía de las pensiones por muerte y supervivencia 670

29.10.7. Subsidio en favor de familiares.... 671

29.10.8. Indemnizaciones especiales en casos de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional 671
- Prestación.
- Beneficiarios y cuantía.

29.11. Prestaciones familiares 672
- Clases de prestaciones.

29.11.1. Prestación no económica 672
- Beneficiarios.
- Período computable.
- Efectos.
- Solicitud.

29.12. Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)..... 674

29.12.1. Vejez..... 674
- Requisitos.
- Cuantía y efectos económicos.

29.12.2. Invalidez..... 675
- Requisitos.
- Cuantía y efectos económicos.

29.12.3. Viudedad 675
- Requisitos.
- Cuantía y efectos económicos.

29.12.4. Incompatibilidades del SOVI 676

29.13. Pensiones extraordinarias motivadas por actos de terrorismo 677
- Objeto.
- Clases de pensiones que se otorgan.
- Sujetos causantes.
- Cuantía y condiciones de las pensiones.
- Tramitación.

30. Regímenes Especiales integrados en el Régimen General 679

30.1. Artistas (características especiales)..... 679
- Afiliación, altas y bajas.

30.1.1. Cotización 680
- Consideración de días cotizados y en alta.

30.1.2. Prestaciones..... 682
- Características generales.
- Incapacidad temporal. Riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante y riesgo durante la lactancia natural.
- Jubilación.
- Régimen específico de compatibilidad entre la pensión contributiva de jubilación y la actividad artística.
- Acción protectora durante los periodos de inactividad.

30.2. Trabajadores ferroviarios (características especiales) 684

30.2.1. Prestaciones..... 685
- Jubilación.

30.3. Representantes de comercio (características especiales)..... 685
- Afiliación, altas y bajas.
- Cotización.
- Prestaciones.

30.4. Profesionales taurinos (características especiales)..... 686
- Afiliación, altas, bajas y variaciones.

30.4.1. Cotización 687
- Base de cotización.
- Período cotizado.
- Cotización mensual.

30.4.2. Prestaciones..... 688
- Características generales.
- Incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor.
- Jubilación.

30.5. Jugadores profesionales de fútbol (características especiales) 689
- Cotización.

30.6. Sistema Especial para Empleados de Hogar 690
- Campo de aplicación.
- Exclusiones.
- Afiliación, altas y bajas.

30.6.1. Cotización 691
- Sujeto responsable.
- ¿Cuándo se debe cotizar?
- Base de cotización.
- Tipos de cotización.
- Incentivos.

30.6.2. Prestaciones 693
- Características generales.
- Incapacidad temporal.
- Incapacidad Permanente.
- Jubilación.

30.7. Sistema Especial para Trabajadores por cuenta ajena agrarios 694
- Campo de aplicación.
- Inclusión en el Sistema Especial.
- Exclusión del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.
- Afiliación, altas y bajas.

30.7.1. Cotización 696

30.7.1.1. Distinción entre los períodos de actividad y de inactividad..... 696
- Durante los periodos de actividad se aplicarán las siguientes reglas.
- Durante los periodos de inactividad se aplicarán las siguientes reglas.

30.7.1.2. Sujetos obligados a ingresar las cotizaciones 700

30.7.2. Prestaciones 700

31. Regímenes Especiales de la Seguridad Social..... 701

31.1. Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos 701
- Campo de aplicación.
- Afiliación, altas y bajas.

31.1.1. Cotización 705
- Sujeto obligado.
- ¿Quién debe cotizar?
- Nacimiento, duración y extinción de la obligación de cotizar.
- ¿Cuándo se debe cotizar?
- ¿Cómo se debe cotizar?
- Bases de cotización.
- Cotización provisional.
- Bases de cotización mínimas.
- Bases de cotización fijas.
- Trabajadores de alta a 31 de diciembre de 2022.
- Trabajadores dedicados a la venta ambulante.
- Trabajadores autónomos artistas con bajos rendimientos.
- Regularización anual.
- Cotización en los supuestos de incapacidad temporal con derecho a prestación económica.
- Tipos de cotización.

31.1.2. Prestaciones 711
- Características generales.
- Incapacidad temporal.
- Riesgo durante el embarazo.
- Riesgo durante la lactancia natural.
- Nacimiento y cuidado de menor.
- Ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.
- Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Jubilación.
- Incapacidad permanente.
- Protección por cese de actividad.

31.1.3. Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios..... 715
- Cotización.
- Prestaciones.

31.2. Régimen Especial de las personas trabajadoras del Mar..... 718
- Campo de aplicación.
- Excepción al principio de territorialidad.
- Inscripción de empresas, embarcaciones y centros de trabajo, afiliación, altas y bajas.

31.2.1. Cotización. 721
- Grupos de cotización.
- Base de cotización.
- Tipos de cotización.
- Obligatoriedad del Sistema Red.

31.2.2. Prestaciones..... 724
- Asistencia sanitaria.
- Incapacidad temporal.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Nacimiento y cuidado de menor.
- Ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.
- Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Incapacidad permanente.
- Jubilación.
- Muerte y supervivencia.
- Prestaciones familiares.
- Prestaciones por Desempleo.
- Prestación por cese de actividad.
- Servicios sociales.

31.3. Régimen Especial de la Minería del Carbón..... 732
- Campo de aplicación.
- Inscripción, afiliación, altas y bajas.

31.3.1. Cotización 732
- Horas extraordinarias.
- Bases normalizadas.

31.3.2. Prestaciones..... 733
- Incapacidad temporal.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Nacimiento y cuidado del menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.
- Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Incapacidad permanente.
- Revisión de la incapacidad permanente.
- Jubilación.
- Muerte y supervivencia.
- Prestaciones familiares.

31.4. Seguro escolar 734
- ¿A quién acoge?
- Alta en el seguro.
- Cotización.

31.4.1. Prestaciones..... 735
- Asistencia médica.
- Asistencia farmacéutica.
- Indemnizaciones económicas en caso de accidente.
- Infortunio familiar.

31.4.2. Incompatibilidades..... 736

31.5. Régimen Especial de Clases Pasivas 737

31.5.1. El Sistema de Clases Pasivas 737

31.5.2. Regulación..... 737
31.5.3. Tipos de Prestaciones 738
31.5.3.1. Jubilación o retiro..... 738
31.5.3.1.1. Normas generales y supuestos especiales 738
31.5.3.1.1.1. Normas generales..... 738
- Hecho causante.
- Período de carencia.
- Cálculo de pensión.

31.5.3.1.1.2. Supuestos especiales..... 739
- Prestación de servicios en dos o más cuerpos.
- Pensiones en el supuesto de la prolongación en el servicio activo.
- Cómputo de servicios en las pensiones de jubilación o retiro por incapacidad o inutilidad.
- Cambio de Cuerpo a otro de índice de proporcionalidad distinto antes de 1 de enero de 1985-DT1 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas.
- Servicio militar obligatorio y prestación social sustitutoria y Servicio Social femenino obligatorio.
- Cómputo recíproco de cotizaciones entre regímenes de Seguridad Social.
- Sacerdotes y religiosos secularizados.
- Pérdida de la condición de funcionario.
- Complemento por maternidad en pensiones de jubilación o retiro forzoso o por incapacidad/inutilidad permanente para el servicio causadas desde el 1 de enero de 2016 hasta el 3 de febrero de 2021.
- Complemento para la reducción de la brecha de género.
- Mantenimiento transitorio del complemento por maternidad en las pensiones de Clases Pasivas.

31.5.3.1.2. Tipos de jubilación o retiro 746
31.5.3.1.2.1. Jubilación o retiro forzoso por edad 746
31.5.3.1.2.2. Jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio 747
31.5.3.1.2.3. Jubilación o retiro voluntario. 747
31.5.3.2. Prestaciones a favor de familiares..... 748
31.5.3.2.1. Requisitos generales..... 748
- Hecho causante.
- Periodo de carencia.
- Base reguladora de las pensiones en favor de familiares.
- Impedimento para ser beneficiario.

31.5.3.2.2. Pensión de viudedad 749
- Beneficiarios.
- Prestación temporal de viudedad.
- Extinción de la pensión.
- Cálculo de la pensión.

31.5.3.2.3. Pensión de orfandad..... 752
- Beneficiarios.
- Cálculo de la pensión.
- Límite de percepción.

31.5.3.2.4. Pensión a favor de los padres. 752
- Beneficiarios.
- Cálculo de la pensión.

31.5.3.2.5. Pensiones extraordinarias..... 753
- Hecho causante.
- Período de carencia.
- Cálculo de la pensión.

31.5.3.2.6. Reglamentos comunitarios..... 754
31.5.3.2.6.1. Ámbito de aplicación 754
31.5.3.2.6.2. Cálculo de pensiones 754
31.5.3.2.6.3. Presentación de solicitudes . 755
31.5.4. Pensionistas 755
31.5.4.1. Gestión y pago 755
- Atrasos y reintegros.
- Sistema de pago.
- Mensualidades ordinarias y pagas extras.
- Pensionistas residentes en el extranjero.

31.5.4.2. Actualización 756
- Actualización 2024.
- Pensiones que no se actualizan durante el año 2024.
- Reglas para la actualización de las pensiones de Clases Pasivas.
- Procedimiento para la actualización.
- Pensiones extraordinarias por actos de terrorismo.

31.5.4.3. Complementos a mínimos 758
- Complementos año 2024.
- Solicitud de complementos para mínimos.

31.5.4.4. Límite máximo 759
31.5.4.5. Incompatibilidades..... 760
31.5.4.5.1. Entre pensiones..... 760
31.5.4.5.2. Con el trabajo activo..... 761
- Pensiones de jubilación o retiro.
- Pensiones de viudedad.
- Pensiones de orfandad.

31.5.4.6. Retenciones a cuenta del IRPF .. 764
32. Convenio Especial con la Seguridad Social 766
32.1. Convenio Especial. Regulación general 766
- Acción protectora.
- Plazo de solicitud.
- ¿Quién puede suscribir un Convenio Especial?
- Formalización.
- Requisitos para suscribirlo.
- Efectos, suspensión y extinción.
- Cotización y bases de cotización.
- Cuota a ingresar.
- Coeficientes aplicables para determinar la cotización en los supuestos de Convenio Especial.
- Plazo de ingreso.

32.2. Convenio Especial en supuestos especiales..... 770
32.2.1. Trabajadores perceptores del subsidio por desempleo para mayores de 52 años..... 771
- Efectos y extinción del convenio.
- Base de cotización.
- Coeficiente aplicable para determinar la cotización.

32.2.2. Trabajadores con 55 años o más afectados por determinados despidos colectivos 772
- Características.
- Requisitos para suscribirlo.
- Solicitud.
- Cotización y base de cotización.

32.2.3. Convenio Especial durante la situación de alta especial como consecuencia de huelga legal o cierre patronal..... 773
- Características.
- Base de cotización.
- Coeficiente a aplicar para determinar la cotización.
- Cuota a ingresar.

32.2.4. Trabajadores contratados a tiempo parcial 774
- Características.
- Plazo de solicitud.
- Efectos y extinción del convenio.
- Base de cotización.
- Coeficiente a aplicar para determinar la cotización.
- Cuota a ingresar.

32.2.5. Trabajadores o asimilados que reduzcan la jornada de trabajo, en determinados supuestos, con disminución proporcional del salario..... 775
- Características.
- Efectos.
- Base de cotización.
- Coeficiente aplicable para determinar la cotización.
- Cuota a ingresar.

32.2.6. Trabajadores que cesan en las prestaciones de servicios o actividades 776
- Características.
- Base de cotización.

32.2.7. Trabajadores durante las situaciones de permanencia en alta sin retribución, cumplimiento de deberes públicos, permisos y licencias..... 776
- Características.
- Base de cotización.

32.2.8. Cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia. 777
- Características.
- Base de cotización.
- Efectos.
- Coeficiente aplicable para determinar la base de cotización.
- Cuota a ingresar.

32.2.9. Personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción laboral..... 778
- Requisitos.
- Solicitud.
- Efectos.
- Cotización.

32.3. Otros Convenios Especiales 779

33. Revalorización de las pensiones, cuantías máximas y mínimas de las pensiones contributivas y complemento por mínimos de las pensiones 781

33.1. Revalorización de las pensiones contributivas para el año 2024..... 781

33.1.1. Revalorización de las pensiones.... 781

33.2. Revalorización de las pensiones no contributivas para el año 2024..... 782

33.3. Cuantías máximas y mínimas de las pensiones..... 782

33.3.1. Cuantía máxima..... 782

33.3.2. Cuantías mínimas 782
- Jubilación.
- Incapacidad permanente.
- Viudedad.
- Orfandad.
- Prestación de orfandad.
- En favor de familiares.

33.4. Complementos por mínimos de las pensiones..... 784
- Incompatibilidad del complemento por mínimo de pensión.
- Importe del complemento.
- Características.

34. Prestaciones de nivel no contributivo 788

34.1. Jubilación 788
- Beneficiarios.
- Requisitos.
- Carencia de rentas o ingresos.
- Cuantía.
- Solicitud.
- Efectos y pago.
- Obligaciones de los beneficiarios.
- Incompatibilidades.
- Complemento a favor de los titulares de una pensión de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva que residan en una vivienda alquilada.

34.2. Invalidez..... 791
- Beneficiarios.
- Requisitos.
- Cuantía.
- Solicitud.
- Efectos y pago.
- Obligaciones de los beneficiarios.
- Incompatibilidades.
- Complemento a favor de los titulares de una pensión de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva que residan en una vivienda alquilada.

34.3. Prestaciones Familiares 793
- Tipos de prestaciones familiares no contributivas.

34.3.1. Asignación económica por hijo o menor a cargo..... 793
- Delimitación del concepto de hijo o menor a cargo.
- Beneficiarios.
- Determinación del sujeto beneficiario.
- Cuantía de la prestación.
- Solicitud.
- Compatibilidad.
- Incompatibilidad.
- Inicio de la prestación.
- Comunicación de las variaciones y fecha de efectos.
- Pago de la prestación.

34.3.2. Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres o padres con discapacidad..... 797
- Beneficiarios.
- Hijos que dan derecho a la prestación.
- Determinación del beneficiario.
- Cuantía.
- Solicitud.
- Compatibilidad.
- Incompatibilidad.

34.3.3. Prestación económica por parto o adopción múltiples 798
- Beneficiarios.
- Hijos que dan derecho a la prestación.
- Determinación del beneficiario.
- Cuantía.
- Solicitud.
- Compatibilidad.
- Incompatibilidad.

34.3.4. Complemento de ayuda para la infancia 800
- Beneficiarios.
- Cuantía.

34.4. Ingreso Mínimo Vital..... 801

- Beneficiarios.
- Titulares del ingreso mínimo vital.
- Unidad de convivencia.
- Situaciones especiales.
- Consideración de domicilio en supuestos especiales.
- Requisitos
- Acreditación de requisitos.
- Determinación de la cuantía.
- Pago.
- Duración.
- Solicitud.
- Compatibilidad con los ingresos procedentes de rentas del trabajo o de la actividad económica
- Incompatibilidad con otras prestaciones.
- Obligaciones de las personas beneficiarias.
- Suspensión.
- Extinción.

XV. CIUDADANÍA ESPAÑOLA EN EL EXTERIOR, INMIGRACIÓN Y MOVILIDAD INTERNACIONAL

35. Emigración y asistencia a la ciudadanía española en el exterior y personas retornadas 816

35.1. Servicios que se prestan a los ciudadanos españoles en el exterior 816
- Cuando se encuentran en el exterior.
- Cuando retornan a España.

35.2. Prestaciones por razón de necesidad a favor de los españoles residentes en el exterior y retornados 817
- Objeto.
- Beneficiarios.
- Requisitos.
- Naturaleza de la prestación.
- Carencia de rentas o ingresos.
- Base de cálculo y cuantía de la prestación.
- Procedimiento.
- Obligaciones de los beneficiarios.

35.2.1. Prestación por incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo 821

35.2.2. Prestación de asistencia sanitaria . 821

35.2.3. Pensión asistencial por ancianidad para españoles de origen retornados ... 822

35.3. Prestación económica a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera del territorio nacional... 822
- Beneficiarios.
- Cuantía.
- Procedimiento.
- Lugar de presentación de las solicitudes.
- Compatibilidades.
- Obligaciones de los beneficiarios.
- Órgano competente.
- Asistencia sanitaria.

35.4. Ayudas asistenciales extraordinarias para españoles residentes en el exterior..... 825
- Objeto.
- Beneficiarios y criterios de valoración.
- Cuantía.
- Lugar de presentación de las solicitudes.

35.5. Programas de subvenciones para la ciudadanía española residente en el exterior y los retornados..... 826
- Lugar y plazo de presentación de las solicitudes.

35.5.1. Programa de asociaciones..... 826
- Objeto.
- Beneficiarios.
- Tipos de gasto y determinación de la cuantía.
- Criterios de valoración.

35.5.2. Programa de Centros 827
- Objeto.
- Beneficiarios.
- Determinación de su cuantía.
- Criterios de valoración.

35.5.3. Programa de Proyectos e Investigación 828
- Objeto.
- Beneficiarios.
- Determinación de la cuantía y criterios de valoración.

35.5.4. Programa de Comunicación 829
- Objeto.
- Beneficiarios.
- Determinación de la cuantía.
- Criterios de valoración.

35.5.5. Programas de Mayores y Dependientes 829
- Objeto.
- Beneficiarios.
- Determinación de la cuantía.
- Criterios de valoración.

35.6. Subvenciones destinadas al programa de jóvenes..... 830
- Objeto.
- Beneficiarios.
- Cuantía de las subvenciones.
- Criterios de valoración.

35.7. Movilidad internacional de jóvenes... 831

35.8. Ayudas destinadas a atender situaciones de extraordinaria necesidad de los españoles retornados..... 831
- Objeto.
- Beneficiarios.
- Criterios para la concesión de las ayudas.
- Cuantía de la ayuda.
- Solicitudes.
- Resolución.

35.9. Asistencia Sanitaria para españoles de origen retornados y trabajadores y pensionistas españoles de origen residentes en el exterior desplazados temporalmente a territorio nacional y para los familiares de los anteriores que se establezcan con ellos o les acompañen 834

35.10. Convenios especiales de la Seguridad Social para trabajadores emigrantes e hijos de emigrantes retornados 834
- Acción protectora.
- ¿Quién puede suscribirlo?
- Cuota a ingresar.
- Plazos y lugar de solicitud.
- Países cuyas relaciones con España en materia de Seguridad Social se encuentran reguladas mediante instrumentos jurídicos internacionales.

36. Acceso de los extranjeros al trabajo en España 836
- Marco normativo general. Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración social y su reglamento.
- Autorización para la realización de actividades lucrativas.

36.1. Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena..... 837
36.1.1. Autorización inicial por cuenta ajena. 837
36.1.2. Requisitos..... 837
- Situación nacional de empleo.

36.1.3. Tramitación de la solicitud de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena 839
36.1.4. Renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena..... 841
36.2. Residencia y trabajo por cuenta propia. 843
36.2.1. Autorización inicial 843
36.2.2. Requisitos..... 843
36.2.3. Tramitación 843
36.2.4. Renovación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta propia 845
36.3. Residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios 846
36.3.1. Concepto 846
36.3.2. Requisitos..... 846
36.3.3. Procedimiento. 847
36.3.4. Prorroga de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios 848
36.4. Estancia/Residencia temporal con excepción de la autorización de trabajo. 849
36.4.1. Supuestos. 849
36.4.2. Procedimiento 849
36.4.3. Validez y prórroga de las excepciones de la autorización de trabajo 850
36.5. . Residencia por reagrupación familiar con habilitación para trabajar 850
36.6. Residencia por circunstancias excepcionales habilitadas para trabajar.... 851
36.6.1. Arraigo laboral 851
36.6.2. Arraigo social..... 851
36.6.3. Arraigo familiar..... 852
36.6.4. Arraigo para la formación..... 852
36.6.5. Protección internacional..... 853
36.7. Autorizaciones de trabajo para titulares de otras autorizaciones de residencia por circunstancias excepcionales.... 853
36.7.1. Residencia temporal por circunstancias excepcionales por colaboración con la administración laboral competente..... 854
36.8. Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género..... 854
36.9. Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales por colaboración contra redes organizadas..... 855
36.10. Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de extranjeros víctimas de trata de seres humanos..... 855
36.11. Autorización temporal por circunstancias excepcionales del menor extranjero que alcanza la mayoría de edad sin ser titular de una autorización de residencia como menor no acompañado. 856
36.12. Autorización para trabajar a titulares de autorización de estancia por estudios, formación, prácticas no laborables o servicios de voluntariado 856
36.12.1. Régimen especial de los estudios de especialización en el ámbito sanitario 857
36.13. Autorización a trabajadores transfronterizos 857
36.13.1. Autorización inicial 857
36.13.2. Requisitos..... 858
36.13.3. Procedimiento 859
36.13.4. Prórroga de las autorizaciones para trabajar a trabajadores transfronterizos.... 859
36.14. Gestión colectiva de contrataciones en origen..... 859
36.14.1. Especialidades de los procedimientos relativos a autorizaciones en el marco de la gestión colectiva de contrataciones en origen 859
36.14.2. Autorizaciones de residencia y trabajo de migración circular..... 860
36.15. Modificación de las situaciones de los extranjeros en España..... 861
36.15.1. De la situación de estancia por estudios, investigación, formación o prácticas a la situación de residencia y trabajo o de residencia con excepción de la autorización de trabajo 861
36.15.2. De la situación de residencia a la situación de residencia y trabajo o de residencia con excepción de la autorización de trabajo 862
36.15.3. Compatibilidad de la situación de residencia y trabajo por cuenta ajena y la de residencia y trabajo por cuenta propia, o de autorizaciones de trabajo por cuenta propia de ámbito geográfico distinto 863
36.15.4. De la situación de residencia por circunstancias excepcionales a la situación de residencia, residencia y trabajo o residencia con exceptuación de la autorización de trabajo 863
36.15.5. Modificaciones de la autorización de residencia y trabajo..... 863
36.16. Residencia de larga duración..... 864
36.16.1. Residencia de larga duración en España..... 864
36.16.2. Residencia de larga duración-UE 865
36.16.3. Movilidad del residente de larga duración-UE en otro Estado miembro de la Unión Europea 866
36.17. Plan de agilización de renovaciones de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena, por cuenta propia, exceptuados de autorización de trabajo y residencia de larga duración..... 867
36.18. Libre circulación y residencia en España de los ciudadanos de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo y de la Confederación Suiza, y de los miembros de sus familias..... 867
36.18.1. Régimen de libre circulación UE (ciudadanos UE+familiares nacionales de terceros países) 867

36.18.2. Derechos 869
36.18.3. Supuestos de residencia legal para el titular del derecho y familiares incluidos, y documentación exigible 870
36.19. Régimen aplicable a los Nacionales del Reino Unido, los miembros de sus familias y cualesquiera otras personas incluidas en el Acuerdo de Retirada..... 873
36.19.1. Derechos 874
36.19.2. Supuestos de residencia a los nacionales del Reino Unido que residan en España con arreglo a las condiciones establecidas en el Acuerdo y familiares incluidos, y documentación exigible 874
36.19.3. Trabajadores fronterizos..... 878
36.20. Asilados y beneficiarios de protección subsidiaria..... 879
36.20.1. Solicitantes de protección internacional..... 879
36.20.2. Asilados y reconocidos como beneficiarios de protección subsidiaria 879
36.20.3. Familiares 879
37. Actuaciones dirigidas a inmigrantes, solicitantes y beneficiarios de protección internacional, apatridia y protección temporal 881
37.1. Subvenciones dirigidas a entidades sin fines de lucro..... 881
37.1.1. Subvenciones en el área de inclusión de los inmigrantes..... 881
- Proyectos subvencionables.
- Beneficiarios, requisitos y criterios de valoración.

37.2. Acción concertada en el área de protección internacional..... 883
- Objetivo y finalidad.
- Requisitos y documentación acreditativa para la solicitud de autorización de acción concertada.
- Presentación de solicitudes.
- Plazo de resolución de la autorización para la acción concertada.

37.3. Acción concertada en el programa de atención humanitaria 885
- Servicios y actuaciones a prestar en el programa de atención humanitaria que son prestados mediante acción concertada.
- Requisitos y documentación acreditativa para la solicitud de autorización de acción concertada.
- Presentación de solicitudes.
- Plazo de resolución de la autorización para la acción concertada.

37.4. Programa de retorno voluntario..... 886
- Introducción.
- Objetivo general.
- Proyectos subvencionables.

38. Movilidad internacional..... 892
38.1. Entrada y permanencia en España por razones de interés económico..... 892
38.2. Autorización de residencia para inversores 893
38.3. Autorización de residencia para emprendedores y actividad empresarial..... 893
38.4. Profesionales altamente cualificados 895
38.5. Formación, investigación, desarrollo e innovación..... 898
38.6. Autorización de residencia por traslado intraempresarial 900
38.7. Traslados intraempresariales de grupos profesionales y procedimiento simplificado..... 901
38.8. Teletrabajadores de carácter internacional 902
38.9. Procedimiento de autorización..... 903
38.10. Autorización de residencia al estudiante para búsqueda de empleo o para emprender un proyecto empresarial 903
38.11. Autorización de residencia para prácticas 904
38.12. Familiares 905
38.13. Autorización de estancia y residencia para actividades en el sector audiovisual o actividad artística ante el público o destinada a la grabación de cualquier tipo para su difusión por diferentes medios masivos..... 906
38.13.1. Familiares 907
38.14. Trabajadores que participan profesionalmente en la 37.ª Copa del América de Barcelona 908
39. Planes de pensiones de empleo 910
39.1. Definiciones básicas 910
- Planes de Pensiones.
- Fondos de pensiones.
- Entidad gestora.
- Entidad depositaria.

39.2. Diferencias entre los planes de pensiones de empleo tradicionales y los simplificados..... 914
39.2.1. Especial mención a los planes sectoriales, de Administraciones Públicas y para autónomos..... 915
39.3. Diferencias entre los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos y los fondos de pensiones de empleo de promoción privada 916
- Constitución.
- Menores gastos de comisión de gestión y de depósito.
- Sistema de gobierno y supervisión.
- Plataforma digital común.
- Tipos de planes de pensiones de empleo.
- Otros.

39.4. Incentivos 917
39.4.1. Incentivos para las empresas..... 917
- Reducción en cuota a la Seguridad Social.
- Deducción en la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades.
- Ejemplo.

39.4.2. Incentivos para los trabajadores.... 918
- Reducción en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- Ejemplo.

39.5. Normativa aplicable y cambios normativos más recientes..... 918

XVI. SITUACIÓN DE LOS SERVICIOS CENTRALES Y UNIDADES PERIFÉRICAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL Y DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES Y DE LOS ORGANISMOS DEPENDIENTES

Situación de las dependencias de los Servicios Centrales del Ministerio de Tra-

bajo y Economía Social y del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 922
Situación de las dependencias de los Servicios Centrales de los Organismos Autónomos y Entidades dependientes 923
Directorio de los Servicios Periféricos del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 924
Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en las Misiones Diplomáticas Permanentes de España en el exterior 974

XVII. ÍNDICES

Sistemático 994
Cronológico de normas 1021
Alfabético de materias 1099

ÍNDICE CRONOLÓGICO DE NORMAS

BOE:	Boletín Oficial del Estado.
C.E.:	Corrección de errores
Conv. OIT:	Convenio de la Organización Internacional del Trabajo
D.:	Decreto
D.O.C.E.:	Diario Oficial de las Comunidades Europeas
LGSS:	Ley General de la Seguridad Social
L.O.:	Ley Orgánica
O.AEC:	Orden del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación
O.EHA:	Orden del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.
O.ESS:	Orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social
O.HAP:	Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas
O.ITC:	Orden Ministerio de Industria, Turismo y Comercio
O.M:	Orden Ministerial
O.PRE:	Orden Ministerio de Presidencia
O.SCO:	Orden Ministerio Sanidad y Consumo
O.SSI:	Orden del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
O.TAS:	Orden Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
O.TIN:	Orden Ministerio de Trabajo e Inmigración
R.D.:	Real Decreto
R.D.L.:	Real Decreto Ley
R.D.LG.:	Real Decreto Legislativo
Rglto.:	Reglamento
Resol.:	Resolución
S.T. Const.:	Sentencia del Tribunal Constitucional
Sent. T.S.:	Sentencia del Tribunal Supremo
Sent.:	Sentencia

Año 1939

Ley 1 de septiembre de 1939 (BOE 9-IX-39) del Ministerio de Trabajo, establece el Subsidio de Vejez.

Año 1940

O.M. de 2 de febrero de 1940 (BOE 8-II-40, C. E. 19-II-40), Reglamento de la Ley de 1 de septiembre de 1939, por la que se establece el subsidio de vejez.

Año 1944

D. de 2 de marzo de 1944 (BOE 16-III-44), fija indemnizaciones a familiares del trabajador al fallecimiento de este.

Año 1947

D. de 18 de abril de 1947 (BOE 5-V-47), establece el Seguro Obligatorio de Vejez (S. O. V. I.).

O.M. de 18 de junio de 1947 (BOE 20-VI-47), por la que se da cumplimiento al Decreto de 18 de abril de 1947. Seguro de Vejez e Invalidez.

Conv. de la OIT. n.º 81/47, relativo a la Inspección del trabajo en la industria y el comercio, entrada en vigor para España el 30 de mayo de 1961 (BOE 4-I-61).

Año 1948

Conv. de la OIT n.º 87/48, relativo a la libertad Sindical y a la protección del derecho de sindicación, entrada en vigor para España el 20 de abril de 1978 (BOE 11-V-77).

Año 1953

Ley de 17 de julio de 1953 (BOE 18-VII-53), sobre establecimiento del Seguro Escolar.

O.M. de 11 de agosto de 1953 (BOE 28-VIII-53), sobre desarrollo de la Ley de 17 de julio de 1953.

Año 1955

D. 2 de septiembre de 1955 (BOE 23-X-55), establece la pensión de viudedad en el régimen S. O. V. I. y amplía las prestaciones y cuotas del mismo.

Año 1956

D. de 22 de junio de 1956 (BOE 15-VII-56), Texto refundido regulador de la Ley y del Reglamento de accidente de trabajo.

Año 1957

D. de 26 de julio de 1957 (BOE 26-VIII-57) sobre trabajos prohibidos a mujeres y menores.

O.M. 10 de agosto 1957 (BOE 15-VIII-57) del Ministerio de Trabajo, regula la incompatibilidad de pensiones S. O. V. I.

Año 1966

O.M. de 25 de noviembre de 1966 (BOE 7-XII-66), sobre colaboración de las empresas en la gestión del Régimen General de la Seguridad Social.

D. 3157/66, de 23 de diciembre (BOE 30-XII-66), sobre dispensación de especialidades farmacéuticas.

D. 3158/66, de 23 de diciembre (BOE 30-XII-66), determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social y condiciones para tener derecho a las mismas.

O.M. de 28 de diciembre de 1966 (BOE 30-XII-66), sobre normas para la aplicación y desarrollo en materia de campo de aplicación, afiliación, cotización y recaudación en período voluntario en el Régimen General de la Seguridad Social.

Año 1967

O.M. de 18 de enero de 1967 (BOE 26-I-67), establece normas para la aplicación y desarrollo de la prestación de jubilación.

O.M. de 13 de febrero de 1967 (BOE 23-II-67), establece normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones de muerte y supervivencia.

O.M. de 13 de octubre de 1967 (BOE 4-XI-67 C. E. 8-XI-67), determina las normas de aplicación y desarrollo de la prestación por Incapacidad Laboral Transitoria en el Régimen General de la Seguridad Social.

Año 1968

Resol. de 15 de abril de 1968 (BOE 6-V-68), sobre equiparación de trabajadores extranjeros a los nacionales, a efectos de su inclusión en el campo de aplicación de la Seguridad Social.

Año 1969

O.M. de 15 de abril de 1969 (BOE 8-V-69 C. E. 11-VIII-69), determina las normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones por invalidez en el Régimen General de la Seguridad Social.

Conv. OIT 129/69, de 25 de junio (BOE 24-V-72), relativo a la Inspección de Trabajo en la agricultura.

D. 2346/69 de 25 de septiembre (BOE 15-X-69), por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico.

Año 1970

D. 2530/70 de 20 de agosto (BOE 15-IX-70 C. E. 30-X-70), por el que se dictan normas para aplicación y desarrollo del Régimen Especial de los Trabajadores por cuenta propia o autónomos.

O.M. de 25 de agosto de 1970 (BOE 11-IX-70 C. E. 31-X-70), modificada por las O.M. de 22 de febrero de 1982, y 19 de mayo de 1985, sobre sistemas especiales de recaudación en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

O.M. de 24 de septiembre de 1970 (BOE de 30-IX-70), por la que se dictan normas para aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. Desarrolla el D. 2530/70.

Año 1971

Resol. de 14 de junio de 1971 (BOE 21-VI-71), sobre conservación del derecho de asistencia sanitaria por los familiares del trabajador que cause baja por fallecimiento.

Año 1972

D. 1646/72, de 23 de junio (BOE 28-VI-72), sobre aplicación de la Ley 24/72, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social.

O.M. de 31 de julio de 1972 (BOE 11-VIII-72 C. E. 16-IX-72), sobre normas de aplicación y desarrollo del D. 1646/72 de 23 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social.

D. 3088/72, de 19 de octubre (BOE 15-XI-72), sobre aplicación paulatina de los períodos mínimos de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos.

D. 3091/72, de 11 de noviembre (BOE 15-XI-72), por el que se modifica el Decreto 2766/67, de 16 de noviembre, por el que se dictan normas sobre prestaciones de asistencia sanitaria.

D. 3772/72, de 23 de diciembre (BOE 19-II-73 C. E. 22-III-73), por el que se aprueba el Reglamento General del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Año 1973

D. 298/73, de 8 de febrero (BOE 27-II-73 C. E. 31-III-73), sobre actualización del Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón de acuerdo con la Ley 24/72 de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento del Régimen General de la Seguridad Social.

Resol. de 6 de marzo de 1973 (BOE 21-III-73), sobre prestaciones familiares en situación asimilada al alta.

O.M. de 3 de abril de 1973 (BOE 24-IV-73 C. E. 21-V-73), para aplicación y desarrollo del D. 298/73 de 8 de febrero sobre actualización del Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón de acuerdo con la Ley 24/72, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento del Régimen General de la Seguridad Social.

Año 1974

D. 394/74, de 31 de enero (BOE 19-II-74, C. E. 12-III-74), se dictan normas en materia de invalidez permanente.

Resol. de 21 de marzo de 1974 (BOE 3-IV-74), conservación del derecho a la asistencia sanitaria de los trabajadores españoles emigrantes y familiares de los mismos residentes en territorio nacional.

O.M. de 5 de abril de 1974 (BOE 18-IV-74), modifica la O.M. de 15 de abril de 1969, actualizando el baremo de indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes.

D. 2065/74, de 30 de mayo (BOE 20-VII-97), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Seguridad Social.

Resol. de 25 de junio de 1974 (BOE 31-VIII-74), sobre condiciones para causar derecho a la pensión de viudedad del S. O. V. I.

D. 2824/74, de 9 de agosto (BOE 7-X-74, C. E. 4-XI-74), Texto Refundido del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores Ferroviarios.

Año 1975

D. 2133/75 de 24 de julio (BOE 10-IX-75, C. E. 4-X-75), por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Artistas.

D. 2409/75 de 23 de agosto (BOE 16-X-75 C. E. 13-XI-75), por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Representantes de Comercio.

O.M. 15 de noviembre de 1975 (BOE 28-XI-75), bases reguladoras de las prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional derivadas de enfermedad común o accidente no laboral para los trabajadores del mar.

O.M. 29 de noviembre de 1975 (BOE 18-XII-75), para la aplicación y desarrollo del D. 2133/75.

Año 1976

O.M. 24 de enero de 1976 (BOE 5-II-76), para la aplicación y desarrollo del D. 2409/75 de 23 de agosto.

O.M. de 31 de julio de 1976 (BOE 10-VIII-76, C. E. 23-VIII-76), modifica la Orden de 24 de septiembre de 1970, Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores Autónomos.

Año 1977

O.M. de 3 de enero de 1977 (BOE 28-I-77), desarrolla el Reglamento General de la Ley 116/69, sobre Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

O.M. de 16 de febrero de 1977 (BOE 28-II-77, C. E. 12-VI-77), dicta normas sobre las prestaciones recuperadoras.

R.D.L. 17/77 de 4 de marzo (BOE 7-III-77), sobre Relaciones de Trabajo.

Ley 19/77 de 1 de abril (BOE 4-IV-77), reguladora de la Asociación Sindical.

Conv. O. I. T. n.º 98 (BOE 10-V-77) sobre derecho de sindicación y negociación colectiva (entrada en vigor en España el 20-IV-78).

O.M. de 28 de noviembre de 1977 (BOE 15-XII-77), modifica la O.M. de 3 de abril de 1973 de aplicación y desarrollo del D. 298/73, sobre actualización del Régimen especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

Año 1978

Conv. de la OIT n.º 87, relativo a la libertad Sindical y a la protección del derecho de sindicación, entrada en vigor para España el 20 de abril de 1978 (BOE 11-V-77)

Constitución Española de 27 de noviembre de 1978 (BOE 29-XII-78).

Año 1979

Resol. de 15 de marzo de 1979 (BOE 31-III-79), sobre exención del pago de los medicamentos a los pensionistas de la Seguridad Social.

L.O. 1/79, de 26 de septiembre (BOE 5-X-79). General Penitenciaria.

R.D. 2805/79, de 7 de diciembre (BOE 15-XII-79), por el que se incluyen en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social, mediante la correspondiente suscripción de Convenio Especial, a los españoles no residentes en territorio nacional que ostenten la condición de funcionarios o empleados de Organizaciones Internacionales.

R.D. 2806/79 de 7 de diciembre (BOE 15-XII-79), establece el Régimen Especial de la Seguridad Social de los jugadores profesionales de fútbol.

O.M. de 21 de diciembre de 1979 (BOE 1-I-80), desarrolla el R.D. 2806/79 de 29 de diciembre, que establece el Régimen Especial de la Seguridad Social de los jugadores profesionales de fútbol.

Año 1980

R.D. 53/80 de 11 de enero (BOE 16-I-80). establece la cuantía de la prestación económica por Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

O.M. de 18 de julio de 1980 (BOE 28-VII-80), de incorporación al Régimen Especial de la Seguridad Social de los representantes de Comercio.

Resol. de 22 de julio de 1980 (BOE 29-VII-80), establece normas sobre la prestación sanitaria en caso de separación matrimonial.

R.D. 2504/80 de 24 de octubre (BOE 18-XI-80), modifica algunos artículos del D. 2530/70, por el que se dictan normas para aplicación y desarrollo del Régimen Especial de los Trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Año 1981

S. T. Const. 11/81, de 8 de abril (BOE 25-IV-81), por la que se declara inconstitucional algunos artículos del R.D. Ley 17/77 en materia de Huelga y Conflictos Colectivos.

R.D. 1024/81 de 22 de mayo (BOE 5-VI-81 C. E. 16-VI y 14-VII-81), por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Toreros.

R.D. 1469/81, de 19 de junio (BOE 21-VII-81), sobre prestaciones por desempleo de trabajadores por cuenta ajena de carácter fijo incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Ley 30/81 de 7 de julio (BOE 20-VII-81), modifica el Código Civil respecto a la regulación del matrimonio y determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio.

R.D. 2234/81, de 20 de agosto (BOE 6-X-81), personal de la Administración española en el extranjero.

Conv. de la OIT n.º 155/81 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, entrada en vigor para España el 11 de septiembre de 1986 (BOE 11-XI-85).

Año 1982

O.M. de 27 de enero de 1982 (BOE 16-II-82), regula la situación asimilada a la de alta en el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores trasladados al extranjero al servicio de empresas españolas.

R.D. 391/82 de 12 de febrero (BOE 5-III-82), integra en el Régimen General a efectos de asistencia sanitaria y servicios sociales a los excombatientes de la zona republicana.

R.D.L. 9/82 de 30 de abril (BOE 13-V-82), modifica los art. 25 y 31 del D. 2132/71 de 23 de julio, incluyendo la prestación económica por incapacidad laboral transitoria.

O.M. de 21 de julio del 82 (BOE 4-VIII-82 C. E. 23-VIII-82), normas para aplicación y desarrollo de la acción protectora, R.D. 1024/81 de 22 de mayo, regulador del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Toreros.

R.D. 1976/82 de 24 de julio (BOE 20-VIII-82), desarrolla el R.D.L. 9/82 de 30 de abril, incluyendo la prestación económica por incapacidad laboral transitoria.

O.M. de 7 de septiembre de 1982 (BOE 22-IX-82), naturaleza, objetivos y ámbito de actuación de los Centros de Recuperación de Minusválidos Físicos del Instituto Nacional de Servicios Sociales.

R.D. 2609/82 de 24 de septiembre (BOE 19-X-82, C. E. 25-XI-82), evaluación y declaración de las situaciones de invalidez de la Seguridad Social.

R.D. 3064/82 de 15 de octubre (BOE 20-XI-82), sobre prestación por Desempleo de trabajadores del grupo II (trabajadores que prestan servicios retribuidos a la parte en determinadas embarcaciones pesqueras).

Año 1983

Resol. de 22 de marzo de 1983 (BOE 8-IV-83), sobre límite máximo del líquido imponible por Contribución Territorial para nuevas inclusiones de trabajadores por cuenta propia.

R.D. 1167/83, de 27 de abril (BOE 9-V-83), por el que se incluye en la acción protectora por desempleo a los funcionarios de empleo y al personal contratado de colaboración temporal en régimen de derecho administrativo de las Administraciones Públicas.

R.D. 1451/83 de 11 de mayo (BOE 4-VI-83), regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

R.D. 2001/83 de 28 de julio (BOE 29-VII-83), sobre jornadas, horas extraordinarias y descansos.

Decisión 1983/516, CEE de 17 de octubre, sobre funciones del Fondo Social Europeo (D. O. de 22 de octubre de 1983).

Ley 16/83, de 24 de octubre (BOE 26-X-83), de creación del Instituto de la Mujer.

S. T. Const. 103/83, 22 de noviembre (BOE 14-XII-83), resuelve la cuestión de inconstitucionalidad del párrafo 2.º del art. 160 de la Ley General de la Seguridad Social e inciso del párrafo 1.º del mismo artículo, «la viuda».

Año 1984

R.D. 43/84 de 4 de enero (BOE 11-I-84), ampliación de la acción protectora de cobertura obligatoria en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

O.M. de 18 de enero de 1984 (BOE 25-I-84), modifica el n.º 3 del artículo segundo de la O.M. de 13 de febrero de 1967, de aplicación y desarrollo de las prestaciones de muerte y supervivencia del Régimen General de la Seguridad Social.

R.D. 383/84, de 1 de febrero (BOE 27-II-84), sistema especial de prestaciones sociales y económicas para minusválidos.

R.D. 335/84 de 8 de febrero (BOE 21-II-84), regula los Fondos de Promoción de Empleo.

O.M. de 8 de marzo de 1984 (BOE 16-III-y 17-III-84, C. E. 31-V-84), de determinación del grado de minusvalía y valoración de las diferentes situaciones exigidas para ser beneficiario de las prestaciones y subsidios previstos en el R.D. 383/84.

R.D. 1071/84 de 23 de mayo (BOE 7-VI-84), modifica ciertos aspectos de la normativa vigente en materia de invalidez permanente.

Ley 27/84 de 25 de julio (BOE 28-VII-84), reconversión y reindustrialización.

O.M. de 14 de septiembre de 1984 (BOE 22-IX-84), por la que se considera en situación asimilada a la de alta a efectos de asistencia sanitaria a los trabajadores despedidos que tengan pendiente la resolución ante la jurisdicción laboral demanda por despido improcedente o nulo.

O.M. de 13 de noviembre de 1984 (BOE 19-XI-84) de naturaleza, objetivos y ámbito de actuación de los Centros de Asistencia a Minusválidos Físicos de la Seguridad Social.

R.D. 2366/84, de 26 de diciembre (BOE 15-I-85), sobre reducción de la edad de jubilación a determinados grupos profesionales incluidos en el ámbito del Estatuto del Minero.

Año 1985

R.D. 322/85, de 20 de febrero (BOE 15-III-85), por el que se establece cobertura de la contingencia de desempleo para funcionarios de empleo y personal contratado de colaboración temporal en régimen de derecho administrativo de la Administración Local.

R.D. 505/85 de 6 de marzo (BOE 17-IV-85, C. E. 27-V-85), sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.

R.D. 625/85 de 2 de abril (BOE 7-V-85, C. E. 5-VI-85), por el que se desarrolla la Ley 31/84 de 2 de agosto, de protección por desempleo.

O.M. de 16 de mayo de 1985 (BOE 29-V-85), por la que se aprueba el Estatuto Básico de los Centros de la Tercera Edad del Instituto Nacional de Servicios Sociales.

Tratado de Adhesión de España a la CEE de 11 de junio de 1985 (BOE 1-I-86).

R.D. 1043/85 de 19 de junio (BOE 2-VII-85), por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.

R.D. 1044/85 de 19 de junio (BOE 2-VII-85, C. E. 26-VII-85), por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe como medida de fomento del empleo.

R.D. 1006/85 de 26 de junio (BOE 27-VI-85, C. E. 28-VI-85 y 4-VII-85), regula la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales.

R.D. 1368/85 de 17 de julio (BOE 8-VIII-85, C. E. 3-IX-85), desarrolla el artículo 41 de la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos. Regulación de la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

R.D. 1382/85 de 1 de agosto (BOE 12-VIII-85, C. E. 3-IX-85), regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección.

R.D. 1435/85 de 1 de agosto (BOE 14-VIII-85), regula la relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos.

R.D. 1438/85 de 1 de agosto (BOE 15-VIII-85), regula la relación laboral de carácter especial de personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo o ventura de aquellos.

L. O. 11/85 de 2 de agosto (BOE 8-VIII-85), de libertad sindical.

O.M. de 20 de agosto de 1985 (BOE 28-VIII-85), regula las normas para la devolución de las cantidades satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

R.D. 1633/85 de 28 de agosto (BOE 14-IX-85), por el que se fija la cuantía de la cuota del seguro escolar.

R.D. 1799/85 de 2 de octubre (BOE 5-X-85), para la aplicación de la Ley 26/1985 de 31 de julio, en materia de racionalización de las pensiones de jubilación e invalidez permanente.

Conv. de la O. I. T. n.º 155/81 (BOE 11-XI-85), sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, entrada en vigor para España el 11 de septiembre de 1986.

Resol. de 11 de noviembre de 1985 (BOE 21-XI-85), sobre reconocimiento del derecho a asistencia sanitaria de la Seguridad Social en los casos de adopción.

R.D. 2273/85 de 4 de diciembre (BOE 9-XII-85), aprueba el Reglamento de Centros Especiales de Empleo.

R.D. 2274/85 de 4 de diciembre (BOE 9-XII-85), regula los Centros Ocupacionales.

R.D. 2363/85 de 18 de diciembre (BOE 21-XII-85), por el que se extiende la protección por Desempleo al personal de empleo interino al servicio de la Administración de Justicia.

Año 1986

O.M. de 8 de enero de 1986 (BOE 17-I-86), baremos y admisiones de traslados y permutas en Centros Residenciales del Instituto Nacional de Servicios Sociales.

R.D. 497/86 de 10 de febrero (BOE 12-III-86), modifica determinados artículos del Decreto 2530/70, por el que se dictan normas para aplicación y desarrollo del Régimen Especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

L.O. 3/86, de 14 de abril (BOE 29-IV-86), de Medidas Especiales en Materia de Salud Pública.

Ley 14/86, de 25 de abril (BOE 29-IV-86), General de Sanidad.

R.D. 996/86 de 25 de abril (BOE 26-V-86), por el que se regula la suscripción del Convenio Especial de Emigrantes e hijos de emigrantes.

O.M. de 5 de mayo de 1986 (BOE 9-V-86, C. E. 16-V-86), nueva regulación de determinadas medidas para la reinserción social de los afectados por el síndrome tóxico.

R.D. 1559/86 de 28 de junio (BOE 31-VI-86), por el que se reduce la edad de jubilación del personal de vuelo de trabajos aéreos.

R.D. 1809/86 de 28 de junio (BOE 6-IX-86), modifica el R.D. 1445/82 de 25 de junio sobre medidas de fomento del empleo.

Ley 21/86, de 23 de diciembre (BOE 24-XII-86), de Presupuestos del Estado para 1987.

R.D. 2621/86 de 24 de diciembre (BOE 30-XII-86), por el que se integran los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores Ferroviarios, Jugadores de Fútbol, Representantes de Comercio, Toreros, Artistas, en el Régimen General, así como procede a la integración del Régimen de escritores de libros en el Régimen Especial de trabajadores por cuenta propia o Autónomos.

R.D. 2622/86 de 24 de diciembre (BOE 30-XII-86, C. E. 21-I-87), por el que se regula la protección por Desempleo de los jugadores profesionales de fútbol, representantes de comercio, artistas y toreros, integrados en el Régimen General de la Seguridad Social.

Año 1987

R.D. 341/87, de 6 de marzo (BOE 10-III-87) por el que se modifica el R.D. 335/84, de 8 de febrero, por el que se regulan los Fondos de Promoción de Empleo.

O.M. de 13 de marzo de 1987 (BOE 16-III-87, C. E. 29-IV-87) por la que se aprueba el modelo oficial de contrato de trabajo para la relación laboral de carácter de Estibadores Portuarios.

R.D. 474/87 de 3 de abril (BOE 10-IV-87, C. E. 27-IV-87), por el que se extiende la protección por Desempleo al personal de las Escalas de Complemento y Reserva Naval y Clases de Tropa y Marinería Profesionales.

Resol. de 28 de abril de 1987 (BOE 12-V-87), sobre reconocimiento de las prestaciones sanitarias de la Ley de Integración Social de Minusválidos a los trabajadores declarados en situación de incapacidad permanente sin derecho a pensión. Aplicación del R.D. 383/84 de 1 de febrero.

O.M. de 29 de abril de 1987 (BOE 7-V-87), por la que se modifica la de 14 de marzo de 1987, por la que se dictan determinadas normas sobre Seguridad Social para los trabajadores de RENFE afectados por las medidas de indulto establecidas en el Decreto 840/76 de 18 de marzo.

O.M. de 20 de mayo de 1987 (BOE 21-V-87), sobre prestación de Asistencia Sanitaria de la Seguridad Social en los supuestos de desplazamientos dentro del territorio nacional de la residencia habitual por parte de los beneficiarios de aquella.

Resol. de 21 de mayo de 1987 (BOE 22-V-87), de la Secretaría General de la Seguridad Social, por la que se dictan normas complementarias a la Orden de 20 de mayo, sobre prestación de asistencia sanitaria en los supuestos de desplazamientos.

Ley 9/87 de 12 de junio (BOE 17-VI-87, C. E. 18-VI-87), reguladora de los órganos de representación de los funcionarios públicos, determinación de las condiciones de trabajo y participación.

O.M. de 20 de julio de 1987 (BOE 31-VII-87), por la que se desarrolla el R.D. 2621/86 de 24 de diciembre, que procede a la integración de diversos Regímenes especiales en materia de campo de aplicación, inscripción de empresas, afiliación, altas, bajas, cotización y recaudación.

O.M. de 30 de julio de 1987 (BOE 14-VIII-87), por la que se modifica el coeficiente reductor de la edad de jubilación establecida en el Régimen Especial de la Minería del Carbón a la categoría profesional de maquinista de arranque.

Resol. de 26 de agosto de 1987 (BOE 1-X-87), ingresos, traslados, permutas y liquidación de estancias en Centros Residenciales del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Minusválidos.

Resol. de 16 de septiembre de 1987 (BOE 1-X-87), de la Secretaría General para la Seguridad Social, sobre reconocimiento y efectividad de derecho a asistencia sanitaria de la Seguridad Social a niños atendidos en régimen de acogimiento familiar.

Ley 21/87, de 11 de noviembre (BOE 17-XI-87), modifica el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de adopción y otra forma de protección de menores.

Resol. de 24 de noviembre de 1987 (BOE 12-XII-87), de la Dirección General de Régimen Económico de la Seguridad Social, por la que se aprueban los modelos de cotización al Régimen General de los grupos profesionales que presentan modalidades en la cotización y recaudación.

O.M. de 30 de noviembre de 1987 (BOE 11-XII-87), para la aplicación y desarrollo del R.D. 2621/86 de 24 de diciembre.

Ley 33/87 de 23 de diciembre (BOE 24-XII-87, C. E. BO 17-III-88), de Presupuestos Generales del Estado para el año 1988.

R.D. 1609/87, de 23 de diciembre (BOE 30-XII-87), por el que se regula el Régimen Especial de Empleados de Hogar, la prima de cálculo de la pensión de jubilación en función de los años cotizados por el beneficiario.

R.D. 1682/87 de 30 de diciembre (BOE 31-XII-87), por el que se amplía la acción protectora de la Seguridad Social en materia de asistencia sanitaria.

Año 1988

Resol. de 2 de febrero de 1988 (BOE 5-II-88) de la Secretaría General de la Seguridad Social, por la que se establecen diversas medidas de simplificación de la documentación exigida en la tramitación de pensiones.

O.M. de 11 de mayo 1988 (BOE 7-VI-88), por la que se modifica la de 5 de abril de 1974, que aprueba el baremo de las lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidante por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las indemnizaciones correspondientes.

R.D. 825/88, de 15 de julio (BOE 28-VII-88). Impuesto sobre la renta de las personas físicas. Regula los fines de interés social a los que puede afectarse la asignación tributaria.

Instrumento de ratificación del Acuerdo Europeo sobre colocación «AU PAIR», hecho en Estrasburgo el 24 de noviembre de 1969, fecha de depósito del mismo 11 de agosto de 1988, entrada en vigor en España el 12 de septiembre de 1988 (BOE 6-IX-88, C. E. 11-X-88).

O.M. de 24 de octubre de 1988 (BOE 2-XI-88) por la que se asimilan las categorías de oficial mecánico y oficial eléctrico de explotación a las categorías del apartado c) de la escala de coeficientes reductores de la edad de jubilación del régimen especial de la Minería del Carbón.

Ley 34/88, de 11 de noviembre (BOE 15-XI-88), Ley General de Publicidad.

O.M. de 14 de noviembre de 1988 (BOE 24-XI-88), por la que se modifican los requisitos de determinadas medidas para la reinserción social de los afectados por el síndrome tóxico, modifica la O.M. de 5 de mayo de 1986.

Resol. de 2 de diciembre de 1988 (BOE 8-XII-88), de la Dirección General de Régimen Económico de la Seguridad Social, por la que se modifican los modelos de relaciones nominales de trabajadores a acompañar a los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Año 1989

O.M. de 13 de enero de 1989 (BOE 2-II-89), que regula los Centros de acogida a Refugiados y Asilados.

R.D. 195/89, de 17 de febrero (BOE 25-II-89), establece los requisitos y procedimiento de solicitud de ayudas para fines de interés social, derivadas de la asignación tributaria.

Resol. de 28 de marzo de 1989 (BOE 30-III-89), de la Secretaría General para la Seguridad Social, por la que se establecen diversas medidas para mejorar la gestión y facilitar el ejercicio de los derechos y obligaciones en materia de Seguridad Social.

O.M. de 7 de abril de 1989 (BOE 12-IV-89), por la que se crea el Centro Estatal de Autonomía Personal y de Ayudas Técnicas.

Directiva 89/391 de la Comunidad Económica Europea (CEE), de 12 de junio de 1989, de Seguridad e Higiene.

Ley 19/89 de 25 de julio (BOE 27-VII-89), de reforma parcial y adaptación de la legislación mercantil a las Directivas de las Comunidades Europeas (CEE), en materia de Sociedades.

O.M. de 27 de julio de 1989 (BOE 3-VIII-89), por la que se regula la ordenación de los números de inscripción de los empresarios y de identificación de sus centros de trabajo para facilitar la aplicación del R.D. 1258/87 de 11 de septiembre.

Resol. de 28 de agosto de 1989 (BOE 5-IX-89), de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de julio de 1989 por el que se aplica la disposición adicional decimotercera de la Ley 37/88, de 28 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 1989, sobre permanencia en los Fondos de Promoción de Empleo.

R.D. 1346/89, de 3 de noviembre (BOE 7-XI-89), por el que se modifica el art. 45 del R.D. 2001/83 de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos (establece el calendario laboral permanente).

Resol. de 29 de diciembre de 1989 (BOE 18-I-90), de la Secretaría General de Asistencia Sanitaria, por la que se establece el procedimiento de tramitación de los expedientes de reconocimiento del derecho a la asistencia sanitaria a las personas sin recursos económicos suficientes en el ámbito de gestión del Instituto Nacional de la Salud.

Año 1990

Resol. de 18 de enero de 1990 (BOE 27-I-90), de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Asuntos Exteriores, sobre aplicación del art. 32 del Decreto 801/72, de 24 de marzo, relativo a la ordenación de la actividad de la Administración del Estado en materia de Tratados Internacionales.

R.D. 270/90 de 16 de febrero (BOE 2-III-90) por el que se incluyen en el Régimen del Seguro Escolar a los alumnos que cursen el tercer ciclo de estudios universitarios conducentes al título de doctor.

O.M. de 9 de marzo de 1990 (BOE 20-VI-90), establece la aplicación retroactiva de las previsiones contenidas en la O.M. de 11 de mayo de 1988, sobre lesiones, mutilaciones y deformaciones no invalidantes, por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Resol. de 28 de marzo de 1990 (BOE 6-IV-90) de la Dirección General de Régimen Jurídico de la Seguridad Social, sobre disfrute de los beneficios del Seguro Escolar por los alumnos de Formación Profesional Especial.

Ley 4/90, de 29 de junio (BOE 30-VI-90), de Presupuestos Generales del Estado para 1990.

R.D. 1576/90, de 8 de diciembre (BOE 8-XII-90) sobre Pensiones extraordinarias por actos de terrorismo.

Ley 20/90, de 19 de diciembre (BOE 20-XII-90), sobre régimen fiscal de las cooperativas.

O.M. de 26 de diciembre de 1990 (BOE 11-I-91, C. E. 30-I-91), que modifica la O.M. de 15 de marzo de 1989, que establece y regula el Servicio de Termalismo Social.

Ley 31/90, de 27 de diciembre (BOE 28-XII-90, C. E. 14-II-91), de Presupuestos Generales del Estado para 1991.

Año 1991

O.M. de 16 de enero de 1991 (BOE 18-I-91), por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter permanente no invalidantes.

R.D. 223/91, de 22 de febrero (BOE 26-II-91), por el que se modifica el artículo 2.º del Real Decreto 825/1988, de 15 de julio, que regula los fines de interés social de la asignación tributaria y los artículos 1.º y 2.º, b) del Real Decreto 195/1989, de 17 de febrero, por el que se establecen los requisitos y procedimientos para solicitar ayudas para dicha asignación.

R.D. 355/91, de 15 de marzo (BOE 21-III-91), regula las Comisiones de Seguimiento de la Contratación Laboral en el seno de las Comisiones Ejecutivas Provinciales o Insulares del INEM.

R.D. 357/91, de 15 de marzo (BOE 21-III-91, C. E. 4-IV-91), por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas la Ley 26/90, de 20 de diciembre, por la que se establece en la Seguridad Social prestaciones no contributivas.

R.D. 358/91, de 15 de marzo (BOE 21-III-91), por el que se reordena la Organización Nacional de Ciegos Españoles.

O.M. de 25 de marzo de 1991 (BOE 29-III-91), por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se procede a integrar en el Régimen General de la Seguridad Social al colectivo de activos y pasivos que venían percibiendo, a través de la Caja de Previsión Social de la O. N. C. E., prestaciones en sustitución de las que otorga el Sistema de la Seguridad Social.

R.D. 1820/91, de 27 de diciembre (BOE 28-XII-91), por el que se incluye en el Régimen General de la Seguridad Social a los ciclistas profesionales.

Ley 31/91, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-91), de Presupuestos Generales del Estado para 1992.

Año 1992

Instrumento de Ratificación del Tratado de la Unión Europea, firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1992 (BOE 13-I-94, C. E. 14-I-94).

O.M. de 4 de junio de 1992 (BOE 16-VI-92), Estatuto Básico de los Centros Residenciales para Minusválidos.

Instrumento de ratificación del Convenio 173 de la OIT, de 23 de junio, sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador. Ratificado por España el 16 de mayo de 1995 (BOE 21-VI-95).

R.D. 851/92, de 10 de julio (BOE 1-VIII-92), por el que se regulan determinadas pensiones extraordinarias causadas por actos de terrorismo.

Ley 22/92, de 30 de julio (BOE 4-VIII-92), de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que hay dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/(CEE).

Resol. de 2 de noviembre de 1992 (BOE 24-XI-92), acerca de la obligación de comunicar el alta y de cotizar a la Seguridad Social respecto de aquellos pensionistas por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez que realicen trabajos que den lugar a la inclusión en alguno de los regímenes que integran el sistema.

Ley 24/92, de 10 de noviembre (BOE 12-XI-02) sobre el acuerdo de cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España.

Ley 25/92, de 10 de noviembre (BOE 12-XI-92), sobre acuerdo de cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Israelitas en España.

Ley 26/92, de 10 de noviembre (BOE 12-XI-92) sobre acuerdo de cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España.

Resol. de 17 de noviembre de 1992 (BOE 26-XI-92), por la que se aprueban los nuevos modelos de cotización, a los Regímenes especiales (TC-1/2) agrario (TC-1/9 y TC-1/10) y de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (TC-1/15).

Año 1993

Resol. de 18 de enero de 1993 (BOE 23-IV-93), que regula los ingresos y traslados en los Centros de Recuperación de Minusválidos Físicos del INSERSO.

R.D. 83/93, de 22 de enero (BOE 19-II-93) por el que se regula la selección de los medicamentos a efectos de su financiación por el Sistema Nacional de Salud.

Instrumento de Ratificación del Protocolo por el que se adapta el Acuerdo sobre el Espacio del Protocolo Económico Europeo, hecho en Bruselas el 17 de marzo de 1993, y del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, hecho en Oporto el 2 de mayo de 1992 (BOE 25-I-94).

R.D. 480/93 de 2 de abril (BOE 3-IV-93), se integra en el Régimen General de la Seguridad Social el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios de la Administración local.

R.D. 766/93, de 21 de mayo (BOE 5-VI-93), por el que se incluye en el Régimen General de la Seguridad social a los jugadores profesionales de Baloncesto.

O.M. de 4 de junio de 1993 (BOE 22-VI-93), que modifica la de 16 de marzo de 1985, que aprueba el Estatuto Básico de los Centros de la Tercera Edad dependientes de los Institutos Nacionales de Servicios Sociales y de Asistencia Social.

R.D. 1575/93, de 10 de septiembre (BOE 5-X-93), por el que se regula la libre elección de médico en los servicios de atención primaria del Instituto Nacional de la Salud.

Resol. de 17 de diciembre de 1993 (BOE 3-I-94) de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se aprueban los nuevos modelos de cotización TC-1/16 y TC-1/20 en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

Ley 21/93, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-93), de Presupuestos Generales del Estado para 1994.

R.D. 2317/93, de 29 de diciembre (BOE 31-XII-93), por el que se desarrollan los contratos en prácticas, de aprendizaje y a tiempo parcial.

Ley 22/93, de 29 de diciembre (BOE 31-XII-93) de Medidas Fiscales, de Reforma del Régimen Jurídico de la Función Pública y de Protección por Desempleo.

Año 1994

Resol. de 12 de enero de 1994 (BOE 28-I-94), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se completa la de 17 de diciembre de 1993, sobre aprobación de los nuevos modelos de cotización TC-1/16 y TC-1/20 en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

O.M. de 17 de enero de 1994 (BOE 24-I-94), sobre presentación de las solicitudes de afiliación y alta de los trabajadores en la Seguridad Social y de afiliación, altas y bajas a determinados trabajadores contratados a tiempo parcial.

R.D. 120/94, de 28 de enero (BOE 29-I-94), por el que se determina el tipo de retención de las prestaciones de protección por desempleo y se modifica el art. 62 del Reglamento del IRPF.

Resol. de 1 de marzo de 1994 (BOE 5-III-94), de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, sobre cumplimiento por los trabajadores por cuenta propia o autónomos, de la obligación establecida en la Disposición Adicional 10.ª del R.D. 2319/93 de 29 de diciembre.

R.D. 597/94, de 8 de abril (BOE 19-IV-94), por el que se modifica el Real Decreto 1339/1987, de 30 de octubre, sobre cauces de participación institucional de los españoles residentes en el extranjero.

O.M. de 13 de abril de 1994 (BOE 28-IV-94, C. E. 21-V-94) por la que se dictan normas de desarrollo del Real Decreto 631/93, de 3 de mayo por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

L. O. 14/94, de 19 de mayo (BOE 20-V-94), por la que se incluye una Disposición Adicional cuarta en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Ley 10/94, de 19 de mayo (BOE 23-V-94), sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.

Ley 11/94, de 19 de mayo (BOE 23-V-94, C. E. 15-VI-94), por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Ley 14/94, de 1 de junio (BOE 2-VI-94), por el que se regulan las empresas de Trabajo Temporal.

Ley 19/94, de 6 de julio (BOE 7-VII-94), de modificación del régimen económico y fiscal de canarias.

R.D. 1593/94, de 15 de julio (BOE 30-VII-94), por el que se da nueva redacción a determinadas disposiciones del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo y del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, en materia de escuelas-taller y casas de oficio.

R.D. 1734/94, de 29 de julio (BOE 2-VIII-94), por el que se adecua a la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, las normas reguladoras de los procedimientos relativos a las prestaciones sociales y económicas para la integración social de los minusválidos, las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social y las pensiones asistenciales por ancianidad en favor de los emigrantes españoles.

R.D. 1844/94, de 9 de septiembre (BOE 13-IX-94), por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

O.M. de 30 de septiembre de 1994 (BOE 11-X-94), que modifica determinadas normas del Estatuto Básico de los Centros Residenciales para Minusválidos, aprobado por O.M. de 4 de junio de 1992.

R.D. 2110/94, de 28 de octubre (BOE 10-XII-94), por el que se modifican determinados aspectos de la regulación de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia o autónomos, agrarios y de empleados de hogar.

Ley 30/94, de 24 de noviembre (BOE 25-XI-94), de Fundaciones y de incentivos fiscales a la participación privada en actividades de interés general.

O.M. de 27 de diciembre de 1994 (BOE 13-I-95), por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.

Ley 41/94, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-94, C. E. 14-II-95), de Presupuestos Generales del Estado para 1995.

Ley 42/94, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-94, C. E. 16-II-95), de Medidas fiscales, administrativas y de orden social.

Instrumento de Ratificación del Tratado (BOE 31-XII-94, C. E. 26-I-95), entre el Reino de Bélgica, el Reino de Dinamarca, la República Federal de Alemania, la República Helénica, el Reino de España, la República Francesa, Irlanda, la República Italiana, el Gran Ducado de Luxemburgo, el Reino de los Países Bajos, la República Portuguesa, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Estados Miembros de la Unión Europea) y el Reino de Noruega, la República de Austria, la República de Finlandia y el Reino de Suecia, relativo a la adhesión del Reino de Noruega, la República de Austria, la República de Finlandia y el Reino de Suecia a la Unión Europea, hecho en Corfú el 24 de junio de 1994.

Año 1995

Decisión del Consejo del E. E. E. de 10 de marzo de 1995 (D. O. C. E. de 20-IV-95), sobre la entrada en vigor del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo respecto del Principado de Liechtenstein.

Instrumento de ratificación del Código Europeo de la Seguridad Social (BOE 17-III-95, C. E. 9-V-95), hecho en Estrasburgo el 16 de abril de 1964. (Entrada en vigor 9-III-95).

Acuerdo entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno de la Federación de Rusia (BOE 17-III-95, C. E. 10-V-95), en materia Socio-Laboral, hecho en Madrid el 11 de abril de 1994. (Entrada en vigor 1-III-95).

Convenio de Seguridad Social (BOE 17-III-95), entre el Reino de España y los Estados Unidos Mexicanos, firmado en Madrid el 25 de abril de 1994, y Acuerdo Administrativo para su aplicación, firmado en Madrid el 28 de noviembre de 1994. (Entrada en vigor 1-I-95).

Ley 4/95, de 23 de marzo (BOE 24-III-95), de regulación del permiso paternal y por maternidad.

Resol. de 7 de julio de 1995 (BOE 28-VII-95), del Instituto Nacional de Empleo, en aplicación y desarrollo de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 3 de agosto de 1994, por la que se regulan los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, las Unidades de Promoción y Desarrollo y los Centros de Iniciativas Empresarial y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas.

R.D. 1300/95, 21 de julio (BOE 19-VIII-95), por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social, la Ley 42/94, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

O.M. de 1 de septiembre de 1995 (BOE 4-X-95), por la que se desarrollan los procedimientos de reintegro de las cantidades indebidamente percibidas en concepto de subvenciones o ayudas públicas del Instituto Nacional de Empleo.

O.M. de 20 de septiembre de 1995 (BOE 14-X-95, C. E. 8-XI-95), por la que se modifica la de 13 de abril de 1994, por la que se desarrolla el R.D. 631/93, regulador del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

R.D. 1561/95, de 21 de septiembre (BOE 26-IX-95), sobre jornadas especiales de trabajo.

R.D. 1801/95, de 3 de noviembre (BOE 4-XI-95), sobre ampliación del concepto de familia numerosa.

Ley 30/95, de 8 de noviembre (BOE 9-XI-95), de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

Ley 31/95, de 8 de noviembre (BOE 10-XI-95), de Prevención de Riesgos Laborales.

L.O. 10/95, de 23 de noviembre (BOE 24-XI-95), de Código Penal.

R.D. 1993/95, de 7 de diciembre (BOE 12-XII-95) de Reglamento sobre colaboración en la gestión de la Seguridad Social de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

L.O. 13/95, de 18 de diciembre (BOE 19-XII-95), que modifica la Ley Orgánica 1/79, de 26 de septiembre, General Penitenciaria.

R.D. 2064/95, de 22 de diciembre (BOE 25-I-96, C. E. 22-II-96), por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

Ley 43/95, de 27 de diciembre (BOE 28-XII-95), del Impuesto sobre Sociedades.

R.D.L. 12/95, de 28 de diciembre (BOE 30-XII-95, C. E. 18-I-96), sobre medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera.

R.D. 2189/95, de 28 de diciembre (BOE 30-XII-95), por el que se determina el grado de discapacidad a que se refiere la Ley reguladora, amplía a cinco años el plazo de las cuentas vivienda y modifica las tablas de porcentajes de retención a cuenta sobre los rendimientos del trabajo y el porcentaje de retención aplicable a los penados en instituciones penitenciarias.

Año 1996

Resol. de 8 de enero de 1996 (BOE 2-II-96), de la Dirección General de Migraciones, por la que se determinan los modelos de solicitud de ayudas en favor de los emigrantes españoles.

L.O. 1/96, de 15 de enero (BOE 17-I-96), de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil, y de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

R.D. 8/96, de 15 de enero (BOE 31-I-96), sobre libre elección de médico en los servicios de atención especializada del Instituto Nacional de la Salud.

R.D. 9/96, de 15 de enero (BOE 7-II-96), por el que se regula la selección de los efectos y accesorios, su financiación con fondos de la Seguridad Social o fondos estatales afectos a la sanidad y su régimen de suministro y dispensación a pacientes no hospitalizados.

O.M. de 18 de enero de 1996 (BOE 26-I-96, C. E. 9-II-96), para la aplicación y desarrollo del Real Decreto 1300/95, de 21 de julio, sobre incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social.

O.M. de 18 de enero de 1996 (BOE 7-II-96), que desarrolla el R.D. 63/95, de 20 de enero, para la regulación de la prestación ortoprotésica.

O.M. de 18 de enero de 1996 (BOE 13-II-96), que aprueba el Reglamento de Régimen Interior de la Comisión Nacional para el uso racional de los medicamentos.

R.D. 42/96, de 19 de enero (BOE 17-II-96), por el que se amplia la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada.

O.M. de 25 de enero de 1996 (BOE 7-II-96), por la que se crea la figura «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres».

R.D. 84/96, de 26 de enero (BOE 27-II-96, C. E. 27-IV-96), por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas y bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

R.D. 190/96, de 9 de febrero (BOE 15-II-96), por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario.

Resol. de 23 de febrero de 1996 (BOE 7-III-96, C. E. 21-III-96), de la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones en orden a la aplicación de las previsiones, en materia de Seguridad Social, contenidas en la disposición adicional decimoquinta y en la disposición transitoria quinta, 3 de la ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

Instrucción de 26 de febrero de 1996 (BOE 8-III-96), de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, para la aplicación de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en la Administración del Estado.

R.D. 415/96, de 1 de marzo (BOE 5-III-96), por el que se establecen las normas de ordenación de la Cruz Roja Española.

Resol. de 1 de marzo de 1996 (BOE 18-III-96), de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre reserva y determinación de funciones en materia de gestión recaudatoria.

Resol. de 11 de julio de 1996 (BOE 9-VIII-96), conjunta de las Direcciones Generales del Instituto Nacional de Empleo y de Trabajo y Migraciones, por la que se dictan instrucciones sobre inscripción de extranjeros en las Oficinas del INEM y en las Agencias de Colocación, protección por desempleo e intercambio de información.

Resol. de 12 de julio de 1996 (BOE 25-VII-96), de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se aprueba el modelo de oferta de trabajo para trabajadores extranjeros.

R.D. 1784/96, de 19 de julio (BOE 31-VII-96), por el que se aprueba el Reglamento del Registro Mercantil.

O.M. de 30 de julio de 1996 (BOE 10-VIII-96), por la que se regula la forma de llevar a cabo el suministro de datos estadísticos de Formación Profesional Ocupacional al Instituto Nacional de Empleo por parte de aquellas Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

R.D. 1879/96, de 2 de agosto (BOE 9-VIII-96), por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

R.D. 2219/96, de 11 de octubre (BOE 12-X-96), por el que se modifican las normas de ordenación de Cruz Roja Española.

O.M. de 22 de octubre de 1996 (BOE 21-XI-96), por la que se regulan los ficheros automatizados de datos de carácter personal.

R.D. 2583/96, de 13 de diciembre (BOE 3-I-97), por el que se desarrolla la estructura orgánica y funciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social y modificación parcial de las correspondientes a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

Ley 13/96, de 13 de diciembre (BOE 31-XII-96), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Año 1997

R.D. 5/97, de 10 de enero (BOE 11-I-97), CE 28-III-97), por el que se regula el subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

R.D. 39/97, de 17 de enero (BOE 31-I-97), por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

O.M. de 7 de febrero de 1997 (BOE 15-II-97), por la que se regula la tarjeta de extranjero.

R.D. 250/97, de 21 de febrero (BOE 11-III-97), por el que se modifica el Reglamento sobre Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por R.D. 1993/95, de 7 de diciembre, y el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por R.D. 84/96, de 26 de enero.

R.D. 413/97, de 21 de marzo (BOE 16-IV-97) sobre protección operacional de los trabajadores externos con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes por intervención en zona controlada.

R.D. 485/97, de 14 de abril (BOE 23-IV-97), sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

R.D. 486/97, de 14 de abril (BOE 23-IV-97), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

R.D. 487/97, de 14 de abril (BOE 23-IV-97), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de carga que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares para los trabajadores.

R.D. 488/97, de 14 de abril (BOE 23-IV-97), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

R.D. 576/97, de 18 de abril (BOE 24-IV-97), por el que se modifica el Reglamento General sobre colaboración en la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por R.D. 1993/95, de 7 de diciembre.

O.M. de 23 de abril de 1997 (BOE 7-V-97), por la que se fija un nuevo plazo para que los emigrantes a que se refiere el R.D. 996/86, de 25 de abril, puedan suscribir el convenio especial regulado en el mismo.

Ley 10/97 de 24 de abril (BOE 25-IV-97), sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

R.D. 664/97, de 12 mayo (BOE 24-V-97), sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

R.D. 665/97, de 12 de mayo (BOE 24-V-97), sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

R.D. 773/97, de 30 de mayo (BOE 12-VI-97 C. E. 18-VII-97), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

R.D. 939/97, de 20 de junio (BOE 24-VI-97), por el que se regula la afectación al programa de fomento de empleo agrario, de créditos para inversiones de las Administraciones Públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

R.D. 1215/97, de 18 de julio (BOE 7-VIII-97), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud laboral para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

R.D. 1216/97, de 18 de julio (BOE 7-VIII-97), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.

R.D. 1389/97, de 5 de septiembre (BOE 7-X-97), por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras.

R.D. 1627/97, de 24 de octubre (BOE 25-X-97), por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

R.D. 1647/97, de 31 de octubre (BOE 13-XI-97), por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social.

O.M. de 19 de noviembre de 1997 (BOE 28-XI-97, C. E. 7-I-98), por la que se fijan las cuantías máximas y mínimas a reintegrar a las empresas inscritas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, por los gastos que les ocasione la asistencia sanitaria de sus trabajadores en puertos extranjeros.

O.M. de 19 de noviembre de 1997 (BOE 22-XI-97) por la que se concreta el régimen de permisos de residencia de extranjeros en España, por circunstancias excepcionales.

Resol. de 1 de diciembre de 1997 (BOE 18-XII-97), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se garantiza la identificación única de las personas físicas y jurídicas en el sistema de información de la Seguridad Social.

Ley 60/97, de 19 de diciembre (BOE 20-XII-97), de modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

R.D. 2022/97, de 26 de diciembre (BOE 16-I-98), por el que se modifica el R.D. 1339/1987, de 30 de octubre sobre cauces de participación institucional de los españoles residentes en el extranjero.

Ley 63/1997, de 26 de diciembre (BOE 30-XII-97), de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida

Ley 66/1997, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-97), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Año 1998

R.D. 4/98, de 9 de enero (BOE 10-I-98), sobre revalorización de pensiones para 1998.

Resol. de 21 de enero de 1998 (BOE 7-II-98) de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, de aplicación y desarrollo de la Orden de 19 de diciembre de 1997, por la que se regula la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e Instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicio de interés general y social.

R.D. 118/98, de 30 de enero (BOE 18-II-98), por el que se modifica el R.D. 357/91, de 15 de marzo, en cuanto a comprobación de los requisitos para el derecho a pensiones no contributivas.

O.M. de 12 de febrero de 1998 (BOE 14-II-98) por la que se dictan normas para la aplicación de lo dispuesto en el art. 8.4 de la Ley 42/97, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

R.D. 487/98, de 27 de marzo (BOE 9-IV-98), sobre reconocimiento, como cotizados a la Seguridad Social, de períodos de actividad sacerdotal y religiosa de los sacerdotes y religiosos o religiosas de la Iglesia Católica secularizados.

R.D. 488/98, de 27 de marzo (BOE 9-IV-98), por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.

Resol. de 13 de abril de 1998 (BOE 22-V-98, CE 4-VII-98), del Instituto Nacional de Empleo, por la que se aprueban las especificaciones técnicas para entidades colaboradoras, que realicen acciones subvencionadas, para personas sordas, de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo.

Ley 8/98, de 14 de abril (BOE 15-IV-98), de ampliación del concepto de familia numerosa.

O.M. de 20 de abril de 1998 (BOE 8-V-98), por la que se modifica la Orden de 25 de noviembre de 1966 que regula la colaboración de las empresas en la gestión del Régimen General de la Seguridad Social.

R.D. 699/98, de 24 de abril (BOE 25-IV-98), por el que se prorroga la vigencia de las disposiciones transitorias del R.D. 5/97, que regula el subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y que crea y modifica determinados órganos de participación institucional.

R.D. 780/98, de 30 de abril (BOE 1-V-98), por el que se modifica el R.D. 39/97, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

R.D. 928/98, de 14 de mayo (BOE 3-VI-98) por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

R.D. 1117/98, de 5 de junio (BOE 18-VI-98), por el que se modifica el Real Decreto 575/97, en desarrollo del apartado 1, párrafo segundo, del artículo 131 bis) de la Ley General de la Seguridad Social.

Resol. de 23 de junio de 1998 (BOE 4-VII-98), de la Subsecretaría, por la que se aprueban los modelos de

actas y propuestas de liquidación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

R.D. 1658/98, de 24 de julio (BOE 12-VIII-98), por el que se regula el convenio especial en materia de asistencia sanitaria en el Régimen General de la Seguridad Social a favor de los españoles residentes en territorio nacional que ostenten la condición de empleado de Organizaciones internacionales intergubernamentales.

R.D. 1659/98, de 24 de julio (BOE 12-VIII-98), por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5 de la Ley del Estatuto de los trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

R.D. 1663/98, de 24 de julio (BOE 25-VII-98), por el que se amplía la relación de medicamentos excluidos a efectos de su financiación con cargo a fondos de la Seguridad Social o fondos estatales afectos a la sanidad.

R.D.L. 11/98, de 4 de septiembre (BOE 5-IX-98), por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

R.D. 1932/98, de 11 de septiembre (BOE 18-IX-98) de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares.

O.M. de 16 de septiembre de 1998 (BOE 29-IX-98), para el fomento del empleo estable de mujeres en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

O.M. de 18 de septiembre de 1998 (BOE 25-IX-98), por la que se modifica la de 19 de junio de 1997, que desarrolla el Real Decreto 575/97, de 18 de abril, que modifica determinados aspectos de la gestión y del control de la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal.

R.D. 2114/98, de 2 de octubre (BOE 14-X-98), sobre Registro Administrativo de Sociedades Laborales.

O.M. de 14 de octubre de 1998 (BOE 26-X-98), por la que se modifica la de 13 de abril de 1994, por la que se desarrolla el Real Decreto 631/93, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

R.D. 2222/98, de 16 de octubre (BOE 30-X-98), por el que se prorroga la suspensión temporal de la aplicación del Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques, a las labores y actividades de carga y descarga, estiba y desestiba y transbordo de pesca fresca, congelada y de bacalao, establecido por el Real Decreto 2541/1994, de 29 de diciembre.

R.D. 2286/98, de 23 de octubre (BOE 24-X-98), por el que se modifica el R.D. 1695/95, de 20 de octubre, por el que se establece un régimen de ayudas destinado a fomentar el cese anticipado en la actividad agraria.

R.D.L. 2487/1998, de 20 de noviembre, por el que se regula la acreditación de la aptitud psicofísica necesaria para tener y usar armas y para prestar servicios de seguridad privada.

R.D.L.15/98, de 27 de noviembre (BOE 28-XI-98) de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

R.D. 2665/98, de 11 de diciembre (BOE 8-I-99), por el que se completa el Real Decreto 487/98, de 27 de marzo, sobre reconocimiento, como cotizados a la Seguridad Social, de los períodos de actividad sacerdotal o religiosa a los sacerdotes y religiosos o religiosas de la Iglesia Católica secularizados.

R.D. 2720/98, de 18 de diciembre (BOE 8-I-99), por el que se desarrolla el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

Ley 49/98, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-98, CE 17-III-99), de Presupuestos Generales del Estado para 1999.

Ley 50/98, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-98), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Año 1999

R.D. 6/99, de 8 de enero (BOE 4-II-99), por el que, en cumplimiento de la Ley 8/1998, de 14 de abril, se modifica el R.D. 1801/1995, de 3 de noviembre, de Ampliación del Concepto de Familia Numerosa.

Ley 4/99, de 13 de enero (BOE 14-I-99 CE 19-I y 4-II-99), de modificación de la Ley 30/92, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

O.M. de 20 de enero de 1999 (BOE 30-I-99), por la que se modifica la de 20 de agosto de 1985 sobre conclusión de acuerdos de devolución de cantidades satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial.

R.D. 216/99, de 5 de febrero (BOE 24-II-99), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

R.D. 369/99, de 5 de marzo (BOE 16-III-99, sobre términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los Ministros de Culto de las Iglesias pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España.

Resol. de 10 de marzo de 1999 (BOE 14-IV-99), de la Dirección General de Ordenación de las Migraciones, por la que se complementan las causas para la concesión de las ayudas individuales asistenciales extraordinarias para emigrantes y retornados, reguladas por el programa 2 de la Orden de 30 de diciembre de 1997 por la que se establecen y regulan los programas de actuación a favor de los emigrantes españoles.

R.D. 427/99, de 12 de marzo (BOE 26-III-99), por el que se modifica el Real Decreto 1368/85, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.

O.M. de 30 de marzo de 1999 (BOE 13-IV-99), por la que se establece el día 28 de abril de cada año como día de la seguridad y salud en el trabajo.

Resol. de 30 de marzo de 1999 (BOE 13-IV-99), por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones por el INEM, en el ámbito de la colaboración con las corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.

R.D.L. 5/99, de 9 de abril (BOE 10-IV-99), por el que se modifican las disposiciones adicionales cuadragésima tercera y decimoséptima de la Ley 50/98, de 30 de diciembre y el artículo 206 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Resol. de 28 de abril de 1999 (BOE 14-V-99), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Encomienda de gestión entre dicho servicio común y el Instituto Nacional de la Seguridad Social para la realización de actuaciones relativas a la liquidación, fraccionamiento y deducción de los capitales de pensión a ingresar como consecuencia de la aplicación de los Reales Decretos 487/98, de 27 de marzo y 2665/98, de 11 de diciembre.

O.M. de 29 de abril de 1999 (BOE 25-V-99) por la que se modifica la Orden de 6 de mayo de 1988 sobre requisitos y datos que deben reunir las comunicaciones de apertura previa y reanudación de actividades en los centros de trabajo

R.D. 705/99, de 30 de abril (BOE 1-V-99), por el que se modifica la regulación relativa a la suscripción del convenio especial con la Administración de la Seguridad Social por los Parlamentos de las Comunidades Autónomas a favor de sus miembros.

Ley 24/99, de 6 de julio (BOE 7-VII-99), por la que se modifica el artículo 92.2 del Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, referido a la Extensión de Convenios Colectivos.

R.D. 1200/99, de 9 de julio (BOE 28-VII-2000), por el que se modifica el R.D. 358/91, de 15 de marzo, por el que se reordena la Organización Nacional de Ciegos Españoles.

Ley 27/99, de 16 de julio (BOE 17-VII-99), por la que se establecen las normas reguladoras de cooperativas.

Ley 29/99, de 16 de julio (BOE 17-VII-99), de modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

R.D. 1337/99, de 31 de julio (BOE 4-VIII- CE 20-IX-99), por el que se regula la remisión de información en materia de normas y reglamentaciones técnicas y reglamentos relativos a los servicios de la sociedad de la información.

R.D.L. 12/99, de 31 de julio (BOE 16-VIII-99), de medidas urgentes para la contención del gasto farmacéutico en el Sistema Nacional de Salud.

Ley 32/99, de 8 de octubre (BOE 9-X-99), de solidaridad con las víctimas de terrorismo.

Ley 36/99, de 18 de octubre (BOE 19-IX-99), de concesión de subsidio de desempleo y de garantías de integración socio-laboral para los delincuentes toxicómanos que hayan visto suspendida la ejecución de su pena de conformidad con lo previsto en la legislación penal.

Ley 39/99, de 5 de noviembre (BOE 6-XI-99, CE 12-XI-99), para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

O.M. 16 de noviembre de 1999 (BOE 3-XII-99), por el que se crea el anagrama de la figura «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres», y se regula su utilización.

Ley 44/99, de 29 de noviembre (BOE 30-XI-99), por la que se modifica la Ley 10/97, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria.

Ley 45/99, de 29 de noviembre (BOE 30-XI-99), sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de la prestación de servicio transnacional.

R.D. 1890/99, de 10 de diciembre (BOE 28-XII-99), por el que se modifica el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/95, de 22 de diciembre.

Ley 47/99, de 16 de diciembre (BOE 17-XII-99), por la que se modifica el artículo 5 de la Ley 25/71, de 19 de junio, de protección a la familia numerosa.

R.D. 1971/99, de 23 de diciembre (26-I-2000), de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

O.M. de 27 de diciembre de 1999 (BOE 31-XII-99), por la que se modifica la Orden de 15 de julio de 1999, por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I+D.

Ley 55/99, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-99), de Medidas Fiscales Administrativas y del Orden Social.

Año 2000

L.O. 4/00, de 11 de enero (BOE 12-I-00, CE 24-I-00), sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

L.O. 5/00, de 12 de enero (BOE 13-I-00), por la que se regula la responsabilidad penal de los menores.

R.D.L. 1/00, de 14 de enero (BOE 17-I-00, CE 20-I-2000), sobre determinadas mediadas de mejora de la protección familiar de la Seguridad Social.

O.M. de 18 de enero de 2000 (BOE 2-II-00), por la que se aprueba el Reglamento sobre Despacho de Buques.

R.D. 27/00, de 24 de enero (BOE 26-I-00), por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 % a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.

O.M. de 4 de febrero de 2000 (BOE 11-II-00), por la que se modifican determinados artículos de la orden de 20 de enero de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones par la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo.

R.D. 138/00, de 4 de febrero (BOE 16-II-00), por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

R.D. 1124/00, de 16 de junio (BOE 17-VI-00), por el que se modifica el R.D. 665/97, de 12 de mayo sobre la protección a los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

R.D.L. 6/00, de 23 de junio (BOE 24-VI-00, C. E. 28-VI-00), sobre Medidas Urgentes de Intensificación de la competencia en mercados de bienes y servicios.

R.D. 1278/00, de 30 de junio (BOE 20-VII-00), por el que se adaptan determinadas disposiciones de Seguri-

dad Social para su aplicación a las Sociedades Cooperativas.

O.M. de 13 de julio de 2000 (BOE 25-VII, CE 8-VIII-00), por la que se determinan los conjuntos homogéneos de presentaciones farmacéuticas y aprueba los precios de referencia

O.M. de 24 de julio de 2000 (BOE 9-VIII-00), por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.

R.D. LG. 5/00, de 4 de agosto (BOE 8-VIII-00, C. E. 22-IX-00), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

O.M. de 10 de octubre de 2000 (BOE 30-X-00), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas para la realización de actividades en el marco del programa Acción Comunitario «Juventud», financiado por la Comisión Europea.

Resol. de 15 de octubre de 2000 (BOE 21-XI.00), de la Dirección General de Ordenación de las Migraciones, por la que se establece para Argentina un plazo especial para la presentación de la fe de vida y declaración de ingresos por los beneficiarios de pensiones asistenciales.

L.O. 8/00, de 22 de diciembre (BOE 23-XII-00, C. E. 23-II-01), de reforma de la Ley Orgánica 4/00, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Ley 13/00, de 28 de diciembre (BOE 29-XII-00), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2001.

Ley 14/00, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-00), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Año 2001

O.M. de 9 de enero de 2001 (BOE 19-I-01), por la que se modifica parcialmente la Orden de 18 de julio de 1991, por la que se regula el Convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

Resol. de 11 de enero de 2001 (BOE 31-I-2001), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se aprueban los modelos normalizados para la afiliación a la Seguridad Social y altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores por cuenta ajena o asimilados en el régimen correspondiente de la misma.

R.D. 5/01, de 12 de enero (BOE 13-I-01), que establece un régimen de ayudas destinadas a fomentar el cese anticipado en la actividad agraria.

R.D. 309/01, de 23 de marzo (BOE 5-IV-01), por el que se modifica el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto de 1996, que regula la Composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

O.M. de 29 de marzo de 2001 (BOE 24-IV-01), por la que, en el marco del Plan Nacional de Investigación científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2000-2003, se establecen las bases reguladoras y se convocan ayudas destinadas a la realización de investigaciones y estudios sobre las mujeres.

O.M. de 29 de marzo de 2001 (BOE 24-IV-01), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones públicas destinadas a fomentar la realización de actividades y seminarios, en el ámbito de la Universidad, relacionados con las áreas de competencia del Instituto de la Mujer, y se convoca su concesión.

R.D. 372/01, de 6 de abril (BOE 7-IV-01), por el que se modifica el R.D. 505/85, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.

R.D. 374/01, de 6 de abril (BOE 1-V-01, CE 30-V-01 y 2-VI-01), sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

R.D. 543/2001, de 18 de mayo (BOE 31-V-01) sobre acceso al empleo público de la Administración General del Estado y sus Organismos públicos de nacionales de otros Estados a los que es de aplicación el derecho a la libre circulación de trabajadores.

O.M. de 23 de mayo de 2001 (BOE 25-V-01), sobre aplicación del euro en los cobros y pagos de la Seguridad Social.

R.D. 614/01, de 8 de junio (BOE 21-VI-01), sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente a riesgos eléctricos.

O.M. de 12 de junio de 2001 (BOE 26-VI-01), sobre creación, composición y funciones de la Comisión Estatal de Coordinación y Seguimiento de la Valoración del Grado de Minusvalía.

R.D. 782/01, de 6 de julio (BOE 7-VII-01), por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en Talleres Penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

Ley 12 /01 de 9 de julio de 2001 (BOE 10-VII-01), de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad.

Resol. de 4 de septiembre de 2001 (BOE 2-X-01), de la Dirección General de Ordenación de las Migraciones, por la que se establece para Uruguay un plazo especial para la presentación de la fe de vida y declaración de ingresos por los beneficiarios de pensiones asistenciales.

Resol. de 26 de septiembre de 2001 (BOE 20-X-01), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre incorporación obligatoria al Sistema de Remisión Electrónica de Datos (sistema RED) por parte de determinados solicitantes o titulares de beneficios en la cotización a la Seguridad Social.

Resol. de 28 de septiembre de 2001 (BOE 26-X-01), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se aprueban las nuevas claves según modalidades de los contratos de trabajo a efectos de la gestión de la Seguridad Social.

R.D. 1124/01, de 19 de octubre (BOE 30-X-01), por el que se incorporan las prestaciones por desempleo a la acción protectora prevista en el Real Decreto 2234/1981, de 20 de agosto, por el que se incluye en el Régimen General de la Seguridad Social al personal español contratado al servicio de la Administración española en el extranjero.

R.D. 1125/01, de 19 de octubre (BOE 31-X-01), por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 138/00, de 4 de febrero.

R.D. 1414/01, de 14 de diciembre (BOE 28-XII-01), por el que se modifica el Real Decreto 728/93, de 14 de mayo, por el que se establecen las pensiones asistenciales por ancianidad a favor de los emigrantes españoles.

O.M. de 27 de diciembre de 2001 (BOE 29-XII-01), por la que se determinan nuevos conjuntos homogéneos de presentaciones farmacéuticas, aprueba los precios de referencia y revisa los precios de referencia aprobados por la Orden 13 de julio de 2000.

R.D. 1465/01, de 27 de diciembre (BOE 31-XII-01), de modificación parcial del régimen jurídico de las prestaciones de muerte y supervivencia.

Ley 23/01, de 27 de diciembre (BOE 31-XII-01), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2002.

Ley 24/01, de 27 de diciembre (BOE 31-XII-01), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Año 2002

O. TAS/55/02, de 8 de enero (BOE 17-I-02), por la que se crea el Centro Estatal de Atención al Daño Cerebral.

O. TAS/128/02, de 15 de enero (BOE 29-I-02), por la que, en el marco del Plan Nacional de Investigación científica, de Desarrollo e Innovación Tecnológica (2000-2003), se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas para la realización de proyectos de investigación y desarrollo, dentro de la acción estratégica sobre envejecimiento y de la acción estratégica sobre tecnología sanitaria vinculados a la tecnología de la Rehabilitación, en el área del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).

O. SCO/211/02, de 24 de enero (BOE 7-II-02), corrige errores de la Orden de 27 de diciembre de 2001, que determina nuevos conjuntos homogéneos de prestaciones, aprueba los precios de referencia y revisa los precios de referencia aprobados por la Orden de 13 de julio de 2000.

R.D. 136/02, de 1 de febrero (BOE 15-II-02), por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Sociedades Cooperativas.

O. TAS/466/02, de 11 de febrero (BOE 6-III-02), por la que se modifica la Orden de 13 de abril de 1994, por la que se desarrolla el Real Decreto 631/93, de 3 de mayo regulador del Plan Nacional de formación e Inserción Profesional, en lo relativo a la actualización de las cuantías económicas de las subvenciones y ayudas recogidas en la misma.

L.O. 1/02 de 22 de marzo (BOE 26-III-02), reguladora del Derecho de Asociación.

R.D. 285/02, de 22 de marzo (BOE 5-IV-02, CE. 26-IV-02), por el que se modifica el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en el mar.

Resol. de 10 abril de 2002 (BOE 30-IV-02), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre incorporación obligatoria al Sistema de Remisión Electrónica de Datos (Sistema RED) por parte de determinados solicitantes o titulares de beneficios en la cotización a la Seguridad Social.

Resol. de 16 de mayo de 2002 (BOE 3-VI-02), de la dirección General de Ordenación de la Migraciones, por la que se establece para Brasil un plazo especial para la presentación de la fe de vida y declaración de ingresos por los beneficiarios de pensiones asistenciales.

Resol. de 16 de mayo de 2002 (BOE 3-VI-02), de la Dirección General de Ordenación de las Migraciones, por la que se establece para Venezuela un plazo especial para la presentación de la fe de vida y declaración de ingresos por los beneficiarios de pensiones asistenciales.

O. TAS/1310/02, de 20 de mayo (BOE 5-VI-02), por la que se crean, se establecen las bases y se convocan para el año 2002 las distinciones del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) a las mejores iniciativas de inserción laboral de trabajadores con discapacidad.

R.D. 459/02 de 24 de mayo (BOE 25-V-02), por el que se modifican los Reglamentos Generales sobre Inscripción de Empresas y Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de Datos de Trabajadores en la Seguridad Social y sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, respecto del Régimen Especial Agrario de la misma.

O. TAS/1622/02, de 13 de junio (BOE 29-VI-02), por la que se regula la forma de garantizar por los beneficiarios de las subvenciones y ayudas públicas que concede el Instituto Nacional de Empleo, los anticipos de pago sobre las mismas, así como por los obligados al pago en período voluntario de los fraccionamientos y aplazamientos que se concedan, resultante del procedimiento de reintegro de dicho Organismo contenido en la Resolución de 20 de marzo de 1996.

R.D. 525/02, de 14 de junio (BOE 26-VI-02), sobre el control de cumplimiento del Acuerdo Comunitario relativo a la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar.

O. TAS/1702/02, de 24 de junio (BOE 9-VII-02, C. E. 7-X-02), por la que se modifica la Orden de 21 de febrero de 1986 por la que se establecen diversos programas de apoyo a la creación de empleo.

O. TAS/1627/02, de 25 de junio (BOE 29-VI-02), que modifica la de 26 de junio de 2001, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas de formación continua con cargo a la financiación prevista en el III Acuerdo Tripartito de Formación Continua.

O. TAS/1697/02, de 4 de julio (BOE 5-VII-02), por la que se modifica la Orden TAS/1310/2002, de 20 de mayo, por la que se crean, se establecen las bases y se convocan para el año 2002 las distinciones del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) a las mejores iniciativas de inserción laboral de trabajadores con discapacidad.

Ley 35/02, de 12 de julio (BOE 13-VII-02), de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

R.D. 683/02, de 12 de julio (BOE 31-VII-02), que regula las funciones y procedimientos de gestión de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo.

R.D. 707/02, de 19 de julio (BOE 31-VII-02), por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.

O. TAS/2001/02, de 25 de julio (BOE 5-VIII-02), por la que se acuerda ampliar el plazo de resolución de la convocatoria de ayudas y subvenciones para la realización

de programas de cooperación y voluntariado sociales con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, publicada por Orden TAS/514/02, de 8 de marzo.

R.D. 842/02, de 2 de agosto (BOE 18-IX-02), por el que se aprueba el Reglamento Electrónico para baja tensión.

Ley 36/02, de 8 de octubre (BOE 9-X-02), de modificación del Código Civil en materia de nacionalidad.

R.D. 1131/02, de 31 de octubre (BOE 27-XI-02), por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

R.D. 1132/02, de 31 de octubre (BOE 27-XI-02), de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/02, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

Ley 41/02, de 14 de noviembre (BOE 15-XI-02), reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.

O. TAS/2926/02, de 19 de noviembre (BOE 21-XI-, CE 9-XII-02, CE 7-II-03), por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimientos electrónicos.

Ley 44/02, de 22 de noviembre (BOE 23-XI-02), sobre Medidas de Reforma del Sistema Financiero.

Resol. de 26 de noviembre de 2002 (BOE 19-XII-02), de la Subsecretaría, por la que se regula la utilización del Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo, que posibilita la transmisión por procedimientos electrónicos de los nuevos modelos para la notificación de accidentes aprobado por O. TAS/2926/02, de 19 de noviembre.

Ley 45/02, de 12 de diciembre (BOE 13-XII-02), de Medidas Urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Ley 46/2002, de 18 de diciembre (BOE 19-XII-2002) de reforma parcial del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y por la que se modifican las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades y sobre la Renta de no Residentes.

Convenio (BOE 19-XII-02) entre España y Australia sobre Seguridad Social, hecho en Madrid el 31 de enero de 2002.

Ley 50/02, de 26 de diciembre (BOE 27-XII-02, CE 17-IV-03), de Fundaciones

Ley 51/02, de 27 de diciembre (BOE 28-XII-02), que reforma la Ley 39/88, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales.

R.D. 1424/02, de 27 de diciembre (BOE 19-II-03), por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo y el uso de medios telemáticos en relación con aquella.

Ley 31/2002, de 30 de diciembre (BOE 17-I-2003), de Medidas Fiscales y Administrativas.

Ley 52/02, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-02, CE 4-IV-03), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003.

Ley 53/02, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-02, CE 4-IV-03), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Año 2003

O. TAS/35/03, de 7 de enero (BOE 17-I-03), de modificación de la Orden de 10 de octubre de 2000, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas para la realización de actividades en el marco del Programa de Acción Comunitario «Juventud» financiado por la Comisión Europea.

Resol. de 29 de enero de 2003 (BOE 30-I-03), del Instituto de la Juventud, por la que se modifica la de 18 de enero de 2003, por la que se convoca la concesión de ayudas para la realización de proyectos en el marco del Programa de Acción Comunitario «Juventud», aprobado por la Decisión número 1031/2000/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

O. TAS/226/03, de 4 de febrero (BOE 12-II-03), por la que se aprueba el procedimiento para el reconocimiento administrativo de la condición de afectado por el síndrome tóxico a las personas que han sido calificadas como tales mediante resolución judicial firme de la Sala de lo Penal de la Audiencia Nacional.

Acuerdo administrativo (BOE 25-II-03) para la aplicación del Convenio entre España y Australia sobre Seguridad Social, hecho en Camberra el 20 de diciembre de 2002.

Resol. de 21 de febrero de 2003 (BOE 13-III-03), de la Dirección General del Instituto Social de la Marina, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Encomienda de Gestión entre dicho Instituto y el Instituto Nacional de Seguridad Social para la realización de los reconocimientos médicos a través de los médicos que tienen adscritos a efectos del control de la prestación de incapacidad temporal.

R.D. 277/03, de 7 de marzo (BOE 27-III-03) por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales.

R.D. 286/03, de 7 de marzo (BOE 8-IV-03), por el que se establece la duración de los plazos para la resolución de los procedimientos administrativos para el reconocimiento de prestaciones en materia de Seguridad Social.

R.D. 287/03, de 7 de marzo (BOE 8-IV-03) por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los deportistas profesionales.

O. TAS/770/03, de 14 de marzo (BOE 5-IV-03), por la que se desarrolla el Real Decreto 1424/02, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella.

R.D. 349/03, de 21 de marzo (BOE 5-IV-03), por el que se modifica el Real Decreto 665/97, de 12 de mayo sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, y por el que se amplia su ámbito de aplicación a los agentes mutágenos.

O. TAS/1495/03, de 31 de marzo (BOE 7-VI-03), por la que se modifica la Orden de 13 de abril de 1994, por la que se dictan normas de desarrollo del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

Resol. de 8 de abril de 2003 (BOE 28-IV-03), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre la implantación del estándar de comunica-

ciones basado en el protocolo IP, conocido como Internet, como única plataforma de comunicación entre la Tesorería General de la Seguridad Social y los autorizados al sistema de remisión electrónica de datos (RED)

R.D. 426/03, de 11 de abril (BOE 12-IV-03), por el que se regula la Renta Agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.

R.D. 463/03, de 25 de abril (BOE 26-IV-03), sobre reconocimiento del incremento de la pensión de incapacidad permanente total para la profesión habitual para los trabajadores por cuenta propia.

R.D.L. 2/03, de 25 de abril (BOE 26-IV-03, C. E. 7-V-03), de medidas de reforma económica.

R.D. 464/03, de 25 de abril (BOE 11-VI-03), por el que se modifica el Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.

R.D. 467/03, de 25 de abril (BOE 30-IV-03), sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

R.D. 468/03, de 25 de abril (BOE 29-IV-03), sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

Ley 16/03, de 28 de mayo (BOE 29-V-03), de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.

R.D. 681/03, de 12 de junio (BOE 18-VI-03), sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.

Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea.

Resol. de 24 de julio de 2003 (BOE 18-XI-03), de la Tesorería General de la Seguridad social, por la que se aprueban determinados modelos normalizados en el ámbito de la gestión de dicha Tesorería General.

Ley 27/03, de 31 de julio (BOE 1-VIII-03), reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.

Resol. de 1 de agosto de 2003 (BOE 13-VIII-03), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, sobre ampliación de la emisión de documentos de cotización a los regímenes y colectivos adheridos al Sistema de Remisión Electrónica de Datos (Sistema RED).

O. PRE/2457/03, de 29 de agosto (BOE 9-IX-03), que aprueba la instrucción sobre ordenación de la ITSS en empresas que ejerzan actividades en centros, bases o establecimientos militares.

O. PRE/2491/03, de 3 de septiembre (BOE 13-IX-03), por la que se regulan las prescripciones tecnológicas de los sistemas de información de los Centros de Ventanilla Única Empresarial a que se refiere la disposición adicional octava de la Ley 2/1995, de Sociedades de Responsabilidad Limitada.

R.D. 1128/03, de 5 de septiembre (BOE 17-IX-03), por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

R.D. 1169/03, de 12 de septiembre (BOE 4-X-03), por el que se modifica el anexo I del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

R.D. 1203/03, de 19 de septiembre (BOE 4-X-03), por el que se modifica el Real Decreto 996/1986, de 25 de abril, por el que se regula la suscripción de convenio especial de los emigrantes e hijos de emigrantes.

R.D. 1196/2003, de 19 de septiembre (BOE 9-X-2003) por el que se aprueba la Directriz básica de protección civil para el control y planificación ante el riesgo de accidentes graves en los que intervienen sustancias peligrosas.

Resol. de 25 de septiembre de 2003 (BOE 9-X-03), del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones respecto de la revisión de las pensiones, como consecuencia de la aplicación de las Resoluciones de la Dirección General de Ordenación Económica de la Seguridad social, de 7 de mayo y 10 de junio de 2003.

L.O. 11/03, de 29 de septiembre (BOE 30-IX-03), de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros.

R.D. 1273/03, de 10 de octubre (BOE 22-X-03), por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.

Ley 30/03, de 13 de octubre (BOE 14-X-03), sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

O. TAS 2865/03, de 13 de octubre (BOE 18-X-03, C. E. 2-II-04), por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social.

R.D. 1325/03, de 24 de octubre (BOE 25-X-03), por el que se aprueba el Reglamento sobre régimen de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas.

R.D. 1328/03, de 24 de octubre (BOE 25-X-03), por el que se modifica el Real Decreto 165/1997, de 7 de febrero, por el que se establecen los márgenes correspondientes a la dispensación al público de especialidades farmacéuticas de uso humano.

Ley 33/2003, de 3 de noviembre (BOE 4-XI-2003) del Patrimonio de las Administraciones Públicas.

Ley 36/03, de 11 de noviembre (BOE 12-XI-03), de medidas de reforma económica.

Ley 38/03, de 17 de noviembre (BOE 18-XI-03, General de Subvenciones.

Ley 40/03, de 18 de noviembre (BOE 19-XI-03), de Protección a las Familias Numerosas.

Ley 41/03, de 18 de noviembre (BOE 19-XI-03), de protección patrimonial de las personas con discapa-

cidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria con esta finalidad.

L.O. 14/03, de 20 de noviembre (BOE 21-XI-03), de Reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre; de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y de la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal.

Ley 42/03, de 21 de noviembre (BOE 22-XI-03), de modificación del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento civil en materia de relaciones familiares de los nietos con los abuelos.

Ley 44/03, de 21 de noviembre (BOE 22-XI-03) sobre ordenación de las profesionales sanitarias.

Ley 47/2003, de 26 de noviembre (BOE 27-XI-2003) General Presupuestaria.

R.D. 1509/03, de 28 de noviembre (BOE 16-XII-03), sobre ampliación de los medios económicos de la Seguridad Social traspasados a la Comunidad de Castilla y León por el Real Decreto 149/1999, de 29 de enero, en las materias encomendadas al Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).

R.D. 1505/03, de 28 de noviembre (BOE 18-XII-03), por el que se establece la inclusión de los miembros del Cuerpo único de Notarios en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

R.D. 1539/03, de 5 de diciembre (BOE 20-XII-03), por el que e establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía.

Ley 52/03, de 10 de diciembre (BOE 11-XII-03, C. E. 27-II-04), de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social.

Ley 53/03, de 10 de diciembre (BOE 11-XII-03), sobre empleo público de discapacitados.

Ley 54/03, de 12 de diciembre (BOE 13-XII-03), de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

O. TAS/3657/03, de 22 de diciembre (BOE 30-XII-03), por la que se modifica la de 26 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito de colaboración con las corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.

R.D. 1795/03, de 26 de diciembre (BOE 27-XII-03), de mejora de las pensiones de viudedad.

R.D. 1801/2003 (BOE 10-I-2004) de 26 de diciembre, sobre seguridad general de los productos.

Ley 61/03, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-03, C. E. 24-III-04), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2004.

Ley 62/03, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-03, C. E. 1-IV-04), de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Año 2004

R.D. 170/04, de 30 de enero (BOE 31-I-04), por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

R.D. 171/04, de 30 de enero (BOE 31-I-04, C. E. 10-III-04), por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

R.D. 183/04, de 30 de enero (BOE 12-II-04), por el que se regula la tarjeta sanitaria individual.

O. TAS/246/04, de 4 de febrero (BOE 11-II-04), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones sometidas al Régimen General de Subvenciones del Área de Asuntos Sociales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de sus Organismos adscritos.

Resol. de 4 de febrero de 2004 (BOE 18-II-04), del Instituto Nacional de la Seguridad Social, sobre cumplimiento por los trabajadores por cuenta propia de la obligación establecida en el párrafo segundo del artículo 12 del R.D. 1273/03, de 10 de octubre, sobre cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.

R.D. 290/04, de 20 de febrero (BOE 21-II-04, C. E. 7-IV-04), por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

R.D. 295/04, de 20 de febrero (BOE 9-III-04), por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales que se incluyen en el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos que se incorporan al Catálogo modular de formación profesional.

Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero (BOE 25-II-2004), por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.

O. TAS/471/04, de 26 de febrero (BOE 27-II-04), por la que se dictan normas para la aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas por el apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las ciudades de Ceuta y Melilla.

R.D. 335/04, de 27 de febrero (BOE 18-III-04, C. E. 9-IV-04), por el que se modifican el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre y el Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre, por el que se revisa la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

R.D. 337/04, de 27 de febrero (BOE 9-III-04), por el que se desarrolla la Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

R.D. 428/04, de 12 de marzo (BOE 30-III-04), por el que se modifica el Reglamento general sobre colaboración en la gestión de las mutuas de accidentes de

trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

O. TAS/819/04, de 12 de marzo (BOE 31-III-04), por la que se modifican los artículo 6, 14, 15, 22 y 23 y la disposición transitoria de la O. TAS/2865/03, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social.

O. TAS/820/04, de 12 de marzo (BOE 31-III-04), por la que se incorpora al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a los religiosos de Derecho diocesano de la Iglesia Católica.

Resol. de 22 de marzo de 2004 (BOE 6-IV-04, C. E. 21-IV-04), del Instituto Social de la Marina, sobre cumplimiento, por los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad social de los Trabajadores del Mar, de la obligación establecida en el párrafo segundo del artículo 12 del R.D. 1273/03, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.

Resol. de 12 de abril de 2004 (BOE 13-V-04), sobre procedimiento de reintegro de subvenciones concedidas por el Organismo y las actuaciones administrativas derivadas de la recaudación en período voluntario de los ingresos de derecho público de naturaleza no tributaria derivados de los reintegros.

Resol. de 21 de abril de 2004, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, sobre acceso a la prestación de maternidad por el padre en el supuesto de fallecimiento de la madre.

R.D. 1415/04, de 11 de junio (BOE 25-VI-04, C. E. 22-IX-04), por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

R.D.L. 3/04 de 25 de junio (BOE 26-VI-04), para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía.

R.D. 1595/04, de 2 de julio (BOE 3-VII-04), por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

R.D. 1600/04, de 2 de julio (BOE 3-VII-04, C. E. 24-IX-04), por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Resolución de 16 de julio de 2004, sobre determinación de funciones en materia de gestión recaudatoria de la Seguridad Social; y en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

R.D. 1715/04, de 23 de julio (BOE 6-VIII-04), por el que se modifica el Real Decreto 1424/02, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella.

R.D. 1774/04, de 30 de julio (BOE 30-VIII-04), por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/00, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

R.D. 1784/04, de 30 de julio (BOE 31-VII-04), sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de las funciones y servicios de la Seguridad Social en materia de asistencia sanitaria encomendada al Instituto Social de la Marina.

O. TAS/2866/04, de 9 de agosto (BOE 27-VIII-04), por la que se modifica la O. TAS/500/04, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/03, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.

R.D. 1936/04, de 27 de septiembre (BOE 2-X-04), por el que se modifica el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

R.D. 1940/04, de 27 de septiembre, sobre la vigilancia de las zoonosis y los agentes zoonóticos.

O. TAS/3309/04, de 6 de octubre (BOE 15-X-04), por la que se modifica la Orden de 13 de abril de 1994, por la que se dictan normas de desarrollo del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

Resol. de 10 de noviembre de 2004 (BOE 21-XII-04, C. E. 1-I-05), de la Subsecretaría, por la que se aprueban los modelos de actas y propuestas de liquidación de cuotas de la Seguridad Social practicadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

R.D. 2177/04, de 12 de noviembre (BOE 13-XI-04), por el que se modifica el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura.

O. TAS/3862/04, de 22 de noviembre (BOE 26-XI-04), por la que se modifica la O. TAS/2865/03, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

O. TAS/4033/04, de 25 de noviembre (BOE 7-XII-04), por la que se establece la situación asimilada a la de alta en el Sistema de la Seguridad Social a efectos de pensiones, de los trabajadores afectados por el síndrome del aceite tóxico.

R.D.L. 11/04, de 23 de diciembre (BOE 28-XII-04), por el que se modifica, en materia de pensiones públicas, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005.

R.D. 2354/04, de 23 de diciembre (BOE 24-XII-04), sobre ampliación de los medios personales y económicos adscritos a los servicios de la Administración del Estado, traspasados por el Real Decreto 2673/1998, de 11 de diciembre, sobre traspaso a la Comunidad Valenciana de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación

Ley 2/04, de 27 de diciembre (BOE 28-XII-04, C. E. 28-II-05), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005.

L.O. 1/04, de 28 de diciembre (BOE 29-XII-04, C. E. 12-III-05), de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Resol. de 28 de diciembre de 2004 (BOE 30-XII-04), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fijan nuevos criterios para la compensación de

costes prevista en el artículo 10 de la Orden de 22 de abril de 1997, por la que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el desarrollo de actividades de Prevención de Riesgos Laborales.

R.D. 2389/04, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-04), sobre aplicación de las disposiciones transitorias del Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Año 2005

O. TAS/49/05, de 14 de enero (BOE 22-I-05), por la que se modifica la Orden de 15 de julio de 1999, por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificadas como I+E.

Resol. de 4 de febrero de 2005 (BOE 24-II-05), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se actualizan los módulos económicos para el cálculo de los costes financiables de la formación teórica del contrato para la formación.

Resol. de 8 de febrero de 2005 (BOE 24-II-05), del Servicio Público de Empleo Estatal, por al que se establece el procedimiento para la elaboración del Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura regulado en el artículo 50.1) del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre.

O. TAS/357/05, de 14 de febrero (BOE 22-II-05), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas asistenciales correspondientes a los programas de actuación a favor de los emigrantes españoles no residentes en España.

R.D.L. 3/05, de 18 de febrero (BOE 19-II-05), por el que se adoptan medidas en relación con la prestación de servicios portuarios básicos y se amplía el plazo para la transformación de las sociedades estatales de estiba y desestiba en agrupaciones portuarias de interés económico.

R.D. 179/05, de 18 de febrero (BOE 26-II-05), sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.

Resol. de 25 de febrero de 2005 (BOE 17-III-05), de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en relación a la compensación de costes que establece la Resolución de 28 de diciembre de 2004, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

O. TAS/475/05, de 28 de febrero (BOE 2-III-05), por la que se crea la Unidad Administradora para la gestión del fondo de ayuda a las víctimas y afectados del atentado terrorista de 11 de marzo de 2004 y la Comisión de seguimiento de la misma y se regulan las prestaciones y servicios con cargo a dicho fondo.

O. PRE/525/05, de 7 de marzo (BOE 8-III-05), por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

O. TAS/630/05, de 7 de marzo (BOE 16-III-05), por la que se modifica la Orden de 13 de abril de 1994, por la que se dictan normas para el desarrollo del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

O. TAS/893/05, de 17 de marzo (BOE 8-IV-05), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones sometidas al régimen general de subvenciones del área de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y del Instituto de Mayores y Servicios Sociales.

Ley 3/05, de 18 de marzo (BOE 21-III-05, C. E. 4-IV-05), por la que se reconoce una prestación económica a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil, y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera del territorio nacional.

R.D. 364/05, de 8 de abril (BOE 20-IV-05), por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

Resol. de 15 de abril de 2005 (BOE 16-IV-05), de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación de la Resolución de 14 de abril de 2005, de la Presidencia del Instituto Nacional de Estadística y de la Dirección General de Cooperación Local, por la que se dictan instrucciones técnicas a los Ayuntamientos para la expedición de certificaciones padronales acreditativas de la residencia anterior al 8 de agosto de 2004, de los extranjeros afectados por el procedimiento de normalización inscritos con posterioridad.

Ley 4/05, de 22 de abril (BOE 23-IV-05), sobre efectos en las pensiones no contributivas de los complementos otorgados por las Comunidades Autónomas.

R.D.L. 7/05, de 22 de abril (BOE 26-IV-05), por el que se modifica la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005, en materia de financiación de la formación continua.

O. TAS/1431/05, de 10 de mayo (BOE 20-V-05), por la que se establecen las bases reguladoras y se convoca la concesión de premios en materia artística.

O. TAS/1556/05, de 25 de mayo (BOE 31-V-05), por la que se modifica la Orden TAS/893/2005, de 17 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones sometidas al régimen general de subvenciones del área de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y del Instituto de Mayores y Servicios Sociales.

O. TAS/1562/05, de 25 de mayo (BOE 1-VI-05), por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

O. TAS/1710/05, de 27 de mayo (BOE 9-VI-05), por la que se establecen las bases reguladoras y se convoca la concesión de subvenciones, del Instituto de la Juventud.

O. TAS/1745/05, de 3 de junio (BOE 13-VI-05), por la que se regula la certificación acreditativa del requisito establecido en el artículo 50.*a)* del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por Real Decreto 2393/04, de 30 de diciembre.

O. TAS/1713/05, de 3 de junio (BOE 10-VI-05), por la que se regula la composición, competencias y régimen

de funcionamiento de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

Ley 8/05, de 6 de junio (BOE 7-VI-05), para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado.

Ley 9/05, de 6 de junio (BOE 7-VI-05), para compatibilizar las pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) con las pensiones de viudedad del sistema de la Seguridad Social.

R.D. 688/05, de 10 de junio (BOE 11-VI-05), por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno.

R.D. 689/05, de 10 de junio (BOE 23-VI-05, C. E. 27-VIII-05), por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/00, de 4 de febrero, y el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/98, de 14 de mayo, para regular la actuación de los técnicos habilitados en materia de prevención de riesgos laborales.

O. TAS/1974/05, de 15 de junio (BOE 27-VI-05), sobre creación del Consejo Tripartito para el seguimiento de las actividades a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Seguridad Social.

O. TAS/1967/05, de 24 de junio (BOE 25-VI-05), por la que se establecen las disposiciones para el desarrollo y aplicación de la Ley 3/05, de 18 de marzo, por la que se reconoce una prestación económica a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil, y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera del territorio nacional.

O. TAS/2094/05, de 17 de junio (BOE 1-VII-05), por la que se modifica la Orden TAS/2783/04, de 30 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas mediante contratos programa para la formación de los trabajadores, en desarrollo del Real Decreto 1046/03, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.

O. TAS/2124/05, de 17 de junio (BOE 4-VII-05), por la que se modifica la Orden TAS/2782/04, de 30 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la realización de las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/03, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.

R.D. 718/05, de 20 de junio (BOE 2-VII-05), por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

R.D. 722/05, de 20 de junio (BOE 29-VI-05), por el que se regula la Comisión Interministerial del Plan nacional de acción para la inclusión social.

R.D. 753/05, de 24 de junio (BOE 7-VII-05), por el que se establece un nuevo plazo de opción para la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

O. TAS/2213/05, de 29 de junio (BOE 12-VII-05), por la que se amplía el plazo de elección de bases de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos durante el ejercicio de 2005.

Ley 14/05, de 1 de julio (BOE 2-VII-05), sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Resol. de 4 de julio de 2005 (BOE 20-VII-05), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 16 de julio de 2004, sobre determinación de funciones en materia de aplazamientos de pago de deudas, reintegros de prestaciones indebidamente percibidas, compensación, desistimiento, convenios o acuerdos en procedimientos concursales y anuncios de subastas en boletines oficiales.

R.D. 822/05, de 8 de julio (BOE 25-VII-05), por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los clérigos de la Iglesia Ortodoxa Rusa del Patriarcado de Moscú en España.

R.D. 891/05, de 22 de julio (BOE 26-VIII-05), por el que se crea y regula el Consejo Estatal del Pueblo Gitano.

O. TAS/2562/05, de 28 de julio (BOE 5-VIII-05), por la que se modifica la Orden TAS/2783/04, de 30 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas mediante contratos para la formación de los trabajadores, en desarrollo del Real Decreto 1046/03, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.

R.D. 939/2005, de 29 de julio (BOE 2-IX-2005) por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación.

R.D. 951/2005, de 29 de julio (BOE 3-IX-05) por el que se establece el marco general para la mejora de la calidad en la Administración General del Estado.

Resol. de 12 de agosto de 2005 (BOE 22-VIII-05), de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros, de 15 de julio de 2005, por el que se aprueban las Instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar la residencia y el desarrollo de actividades laborales deportivas profesionales por extranjeros.

R.D. 1041/05, de 5 de septiembre (BOE 16-IX-05, C. E. 24-XI-05), por el que se modifican los Reglamentos generales sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social; sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social; de recaudación de la Seguridad Social, y sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como el Real Decreto sobre el patrimonio de la Seguridad Social.

Aplicación provisional del Convenio complementario al Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Oriental del Uruguay de 1 de diciembre de 1997, hecho en Segovia el 8 de septiembre de 2005 (BOE 1-XII-05).

Resol. de 14 de septiembre de 2005 (BOE 3-X-05), de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad a los criterios de distribución de crédito para acciones a favor de las personas en situación de dependencia.

R.D. 1199/05, de 10 de octubre (BOE 11-X-05), por el que se regula la concesión de una subvención direc-

ta a las Ciudades de Ceuta y Melilla para programas de integración social y mantenimiento de servicios públicos básicos en relación con la inmigración.

Resol. de 16 de octubre de 2005 (BOE 11-XI-05), de la Subsecretaría, por la que se aprueba la notificación en soporte electrónico de la relación nominal de trabajadores afectados por las actas de liquidación de cuotas de la Seguridad Social practicadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Resol. de 3 de noviembre de 2005 (BOE 19-XI-05), de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en relación con aspectos contables del procedimiento de adaptación a lo establecido en el Real Decreto 688/2005, de 10 de junio y se regulan los procedimientos comprobatorios a realizar en orden a la emisión de los preceptivos informes establecidos en el citado Real Decreto.

R.D. 1311/05, de 4 de noviembre (BOE 5-XI-05), sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

Resol. de 8 de noviembre de 2005 (BOE 16-XI-05), de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre autorización para la ampliación del plazo reglamentario de pago de las cuotas de la Seguridad Social de los sujetos obligados que ejercen su actividad en el sector del transporte por carretera.

R.D. 1335/05, de 11 de noviembre (BOE 22-XI-05), por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social.

R.D. 1336/05, de 11 de noviembre (BOE 22-XI-05), por el que se autoriza a la Organización Nacional de Ciegos Españoles la explotación de una lotería instantánea o presorteada.

R.D. 1337/05, de 11 de noviembre (BOE 22-XI-05), por el que se aprueba el Reglamento de fundaciones de competencia estatal.

Resol. de 14 de noviembre de 2005 (BOE 7-XII-05), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece un nuevo procedimiento de elaboración del Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura.

Resol. de 17 de noviembre de 2005 (BOE 30-XI-05), de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre modelos de documentos de cotización vigentes para la liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social.

R.D. 1359/05, de 18 de noviembre (BOE 1-XII-05, C. E. 21-XII-05), por el que se modifica el Real Decreto 358/1991, de 15 de marzo, por el que se reordena la Organización Nacional de Ciegos Españoles.

Ley 22/05, de 18 de noviembre (BOE 19-XI-05), por al que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas comunitarias en materia de fiscalidad de productos energéticos y electricidad y del régimen fiscal común aplicable a las sociedades matrices y filiales de estados miembros diferentes, y se regula el régimen fiscal de las aportaciones transfronterizas a fondos de pensiones en el ámbito de la Unión Europea.

Resol. de 21 de noviembre de 2005 (BOE 23-XI-05), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se imparten instrucciones para la inclusión en el régimen general de la Seguridad Social de los abogados que mantienen relación laboral de carácter especial, en aplicación de lo previsto en la disposición adicional primera de la Ley 22/2005, de 18 de noviembre.

Resol. de 21 de noviembre de 2005 (BOE 23-XI-05), del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se establecen los modelos de documento acreditativo del derecho a la asistencia sanitaria de los pensionistas de la Seguridad Social y otros beneficiarios.

R.D. 1413/05, de 25 de noviembre (BOE 15-XII-05), por el que se modifica la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/02, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

R.D. 1416/05, de 25 de noviembre (BOE 3-XII-05), por el que se modifica el Real Decreto 1128/03, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones.

R.D. 1452/05, de 2 de diciembre (BOE 17-XII-05), por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

O. TAS/3901/05, de 12 de diciembre (BOE 16-XII-05), por la que se distribuyen territorialmente nuevos fondos complementarios para formación continua gestionados por las Comunidades Autónomas para el año 2005.

O. TAS/3998/05, de 15 de diciembre (BOE 21-XII-05), por la que se modifica la Orden TAS/1588/05, de 20 de mayo, por la que en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (2004-2007), se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para la realización de proyectos de investigación científica, desarrollo e innovación tecnológica, dentro de los programas nacionales de tecnologías para la salud y el bienestar, y de las ciencias sociales, económicas y jurídicas en el ámbito del Instituto de Mayores y Servicios Sociales.

R.D. 1510/05, de 16 de diciembre (BOE 17-XII-05), por el que se regula la concesión directa de subvenciones a ayuntamientos para convenios de atención a personas mayores.

Resol. de 21 de diciembre de 2005 (BOE 29-XII-05, C. E. 25-I-06), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica el ámbito territorial de determinadas Unidades de Recaudación Ejecutiva de las Direcciones Provinciales de dicha Tesorería General

R.D. 1555/05, de 23 de diciembre (BOE 24-XII-05), por el que se regula la concesión directa de subvenciones a ayuntamientos para convenios de atención a personas mayores y accesibilidad.

R.D. 1558/05, de 23 de diciembre (BOE 30-XII-05), por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional.

O. TAS/4053/05, de 27 de diciembre (BOE 28-XII-05), por la que se determinan las actuaciones a desarrollar por las mutuas para su adecuación al Real Decreto 688/2005, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno.

Ley 30/05, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-05, C. E. 30-III-06 y 5-IV-06)), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.

R.D. 1621/05, de 30 de diciembre (BOE 18-I-06), por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas.

Año 2006

O. TAS/159/06, de 12 de enero (BOE 1-II-06), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de los Premios INJUVE para la creación joven.

R.D. 2/06, de 16 de enero (BOE 17-I-06), por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.

O. ITC/101/2006, de 23 de enero, por la que se regula el contenido mínimo y estructura del documento sobre seguridad y salud para la industria extractiva.

O. TAS/131/06, de 26 de enero (BOE 1-II-06), en relación con la transferencia a las Comunidades Autónomas del importe correspondiente a la prestación de asistencia sanitaria al amparo de la normativa internacional y el pago a los Servicios Públicos de Salud del coste de la asistencia sanitaria derivada de contingencias profesionales

R.D. 4/06, de 13 de enero (BOE 21-I-06), por el que se modifica el Real Decreto 960/1990, de 13 de julio, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social al personal interino al servicio de la Administración de Justicia.

O. TAS/397/06, de 8 de febrero (BOE 20-II-06), por la que se modifica la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.

R.D. 176/06, de 10 de febrero (BOE 18-II-06), sobre términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los dirigentes religiosos e imames de las comunidades integradas en la Comisión Islámica de España.

R.D. 199/06, de 17 de febrero (BOE 20-II-06), por el que se modifica el Reglamento de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, aprobado por Real Decreto 738/1997, de 23 de mayo; el Reglamento de ejecución de la Ley 32/1999, de 8 de octubre, de solidaridad con las víctimas del terrorismo, aprobado pro el Real Decreto 1912/1999, de 17 de diciembre, y el Reglamento de ayudas y resarcimientos a las víctimas de delitos de terrorismo, aprobado por Real Decreto 288/2003, de 7 de marzo.

R.D. 200/06, de 17 de febrero (BOE 3-III-06), por el que se modifica el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, que desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

O. TAS/561/06, de 24 de febrero (BOE 2-III-06), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas asistenciales correspondientes a los programas de actuación en favor de los emigrantes españoles no residentes en España.

Resol. de 3 de marzo de 2006 (BOE 27-III-06), de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Acuerdo Nacional de formación.

O. INT/724/2006, de 10 de marzo, por la que se regulan los órganos de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.

R.D. 286/06, de 10 de marzo (BOE 11-III-06) sobre protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.

O. TAS/856/06, de 21 de marzo (BOE 28-III-06), por la que se prorroga la aplicación de las bonificaciones de cuotas reguladas en la Orden TAS/471/2004, de 26 de febrero, por la que se dictan normas para la aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas por el apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las Ciudades de Ceuta y Melilla y se modifica dicha Orden.

R.D. 357/06, de 24 de marzo (BOE 7-IV-06), por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional.

Resol. de 27 de marzo de 2006 (BOE 6-IV-06), de la Tesorería General de la Seguridad social, por la que se dictan instrucciones sobre recaudación del importe de capitales coste de pensiones y de otras prestaciones a cargo de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

R.D. 396/06, de 31 de marzo (BOE 11-IV-06), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

Resol. de 5 de abril de 2006 (BOE 22-IV-06), de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acta de adhesión al III Acuerdo Nacional de Formación Continua y constitución de la Comisión Paritaria de Acción e Intervención Social.

Resol. de 11 de abril de 2006 (BOE 19-IV-06, C. E. 26-IV-06), de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

R.D. 469/06, de 21 de abril (BOE 22-IV-06), por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.

R.D. 522/06, de 28 de abril (BOE 9-V-06), por el que se suprime la aportación de fotocopias de documentos de identidad en los procedimientos administrativos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos vinculados o dependientes.

R.D. 523/06, de 28 de abril (BOE 9-V-06), por el que se suprime la exigencia de aportar el certificado de empadronamiento, como documento probatorio del domicilio y residencia, en los procedimientos administrativos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos vinculados o dependientes.

O. TAS/1487/06, de 8 de mayo (BOE 17-V-06), por la que se modifica la Orden de 19 de noviembre de 1997, por la que se fijan las cuantías máxima y mínima a reintegrar a las empresas inscritas en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores del mar, por los gastos que les ocasione la asistencia sanitaria de sus trabajadores en puertos extranjeros.

O. TAS/1591/06, de 18 de mayo (BOE 26-V-06), por la que se crea un Consejo Comarcal del Servicio Público de

Empleo Estatal en la zona rural deprimida de los Antiguos Pinares del Ducado de Medinaceli (Guadalajara).

R.D. 603/06, de 19 de mayo (BOE 29-V-06), por el que se regula la concesión directa de subvenciones a determinadas entidades para la atención humanitaria a personas inmigrantes en situación de vulnerabilidad que llegan a la Comunidad Autónoma de Canarias.

R.D. 604/06, de 19 de mayo (BOE 29-V-06), por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

Resol. de 23 de junio de 2006 (BOE 4-VII-06), de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se delega el ejercicio de la competencia de resolución de las solicitudes de autorización de residencia temporal por concurrir la circunstancia excepcional de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los Subdelegados del Gobierno y en los Delegados del Gobierno en las Comunidades Autónomas uniprovinciales.

R.D. 807/06, de 30 de junio (BOE 15-VII-06), por el que se modifica el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

R.D. 864/06, de 14 de julio (BOE 15-VII-06) para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios.

R.D. 865/06, de 14 de julio (BOE 15-VII-06), por el que se establecen las normas reguladoras de las subvenciones públicas a los beneficiarios de los Centros de Acogida a Refugiados integrados en la Red de Centros de Migraciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

O. TAS/2383/06, de 14 de julio (BOE 24-VII-06), por la que se modifica la Orden TAS/1974/05, de 15 de junio, por al que se crea el Consejo Tripartito para el seguimiento de las actividades a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Seguridad Social.

R.D. 887/06, de 21 de julio (BOE 25-VII-06, C. E. 11-XI-06), por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

R.D. 918/06, de 28 de julio (BOE 29-VII-06), por el que se regula la concesión directa de subvenciones a ayuntamientos para proyectos de acción social a favor de las personas mayores en situación de dependencia.

Resol. de 28 de julio de 2006 (BOE 21-VIII-06), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, sobre incremento de la indemnización especial a tanto alzado a percibir por los huérfanos en caso de muerte derivada de contingencias profesionales.

Resol. de 3 de agosto de 2006 (BOE 18-VIII-06, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se aprueban determinadas aplicaciones informáticas para la gestión de las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social.

O. AEC/2783/06, de 7 de septiembre (BOE 12-IX-06), por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros, por el que se aprueban medidas para la potenciación de la acción exterior del Estado.

R.D. 1019/06, de 8 de septiembre (BOE 23-IX-06), por el que se modifica el artículo 13 del Reglamento de la Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre.

R.D. 1030/06, de 15 de septiembre (BOE 16-IX-06, C. E. 20-X-06), por la que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización.

O. TAS/2965/06, de 26 de septiembre (BOE 28-IX-06, C. E. 28-XI-06), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas para el desarrollo de un programa de formación e inserción laboral de demandantes de empleo en tecnologías de la información y de las comunicaciones y en actividades emergentes que utilicen nuevas tecnologías.

O. TAS/2981/06, de 26 de septiembre (BOE 29-IX-06), que modifica la Orden Ministerial de 4 de septiembre de 1997, que dispone la publicación de los Estatutos de la Cruz Roja Española.

Resol. de 28 de septiembre de 2006 (BOE 23-X-06), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se regula el procedimiento para la declaración por las entidades gestoras de la Seguridad Social de la extinción de créditos y derechos de la Seguridad Social por prestaciones indebidamente percibidas.

R.D. 1146/06, de 6 de octubre (BOE 7-X-06), por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

O. TAS/3141/06, de 11 de octubre (BOE 13-X-06), por la que se establecen las bases reguladoras y se convoca, para el año 2006, la concesión de subvenciones a municipios, mancomunidades de municipios y comarcas para el desarrollo de programas innovadores a favor de la integración de inmigrantes.

Ley 31/06, de 18 de octubre (BOE 19-X-06), sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.

Ley 32/06, de 18 de octubre (BOE 19-X-06), reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

O. TAS/3297/06, de 18 de octubre (BOE 27-X-06), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de los premios Injuve para tesis doctorales por el Instituto de la Juventud.

O. TAS/3261/06, de 19 de octubre (BOE 24-X-06), por la que se regula la comunicación del contenido del certificado de empresa y de otros datos relativos a los períodos de actividad laboral de los trabajadores y el uso de medios telemáticos en relación con aquella.

R.D. 1228/06, de 27 de octubre (BOE 3-I-07, CE 27-VI-07), por el que se complementa el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, mediante el establecimiento de determinadas cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos que se incorporan al Catálogo modular de formación profesional.

R.D. 1299/06, de 10 de noviembre (BOE 19-XII-06), por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

R.D. 1331/06, de 17 de noviembre (BOE 18-XI-06), por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

Resol. de 21 de noviembre de 2006 (BOE 30-XII-06), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se aprueban modelos normalizados en materia de aplazamiento de pago de deudas con la Seguridad Social.

O. TAS/3698/06, de 22 de noviembre (BOE 6-XII-06), por la que se regula la inscripción de trabajadores extranjeros no comunitarios en los Servicios Públicos de Empleo y en las Agencias de Colocación.

R.D. 1369/06, de 24 de noviembre (BOE 5-XII-06), por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

Ley 27/2014, de 27 de noviembre (BOE 28-XI-2014), del Impuesto sobre Sociedades.

O. TAS/3623/06, de 28 de noviembre (BOE 29-XI-06), por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Resol. de 28 de noviembre de 2006 (BOE 8-XII-06), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fija la fecha en la que determinadas Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social y del Instituto Social de la Marina asumirán competencias en relación con la gestión de la prestación por incapacidad temporal.

Ley 35/06, de 28 de noviembre (BOE 29-XI-06), sobre el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, sobre Sociedades, sobre la renta y del I. Patrimonio.

Resol. de 29 de noviembre de 2006 (BOE 12-XII-06), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fija la fecha en la que determinadas Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social y del Instituto Social de la Marina asumirán competencias en relación con la gestión de la prestación por incapacidad temporal.

R.D. 1414/06, de 1 de diciembre (BOE 16-XII-06), por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

R.D. 1417/06, de 1 de diciembre (BOE 13-XII-06), por el que se establece el sistema arbitral para la resolución de quejas y reclamaciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad por razón de discapacidad.

L.O. 8/06, de 4 de diciembre (BOE 5-XII-06), por la que se modifica la Ley Orgánica 5/00, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

Ley 37/06, de 7 de diciembre (BOE 8-XII-06), relativa a la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social y a la extensión de la protección por desempleo a determinados cargos públicos y sindicales.

Ley 39/06, de 14 de diciembre (BOE 15-XII-06), de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Ley 40/06, de 14 de diciembre (BOE 15-XII-06, C. E. 5-II-07), del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior.

O. TAS/3868/06, de 20 de diciembre (BOE 21-XII-06), por la que se modifica la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 13 de abril de 1994, por la que se dictan normas de desarrollo del Real Decreto 631/93, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, en lo relativo al cómputo de alumnos que finalizan el curso, y a la actualización de las cuantías económicas de las subvenciones y ayudas recogidas en la misma.

Ley 42/06, de 28 de diciembre (BOE 29-XII-06, C. E. 1-III-07), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República dominicana, hecho en Madrid el 1 de julio de 2004 (BOE 12-VI-06).

O. SCO/3997/06, de 28 de diciembre (BOE 30-XII-06), que determina los conjuntos de medicamentes y sus precios de referencia y por la que se regulan determinados aspectos para la aplicación de lo dispuesto por la Ley 29/06, de 26 de julio, de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios.

Ley 43/06, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-06, C. E. 12-II-06), para la mejora del crecimiento y del empleo.

R.D. 1633/06, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-06), por el que se regula la concesión directa de subvenciones a la Comunidad Foral de Navarra y Comunidad Autónoma del País Vasco para proyectos de acción social a favor de las personas en situación de dependencia.

Año 2007

O. TAS/1/07, de 2 de enero (BOE 4-I-06), por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.

O. TAS/195/07, de 2 de febrero (BOE 6-II-07), por la que se establece la concesión de subvenciones para financiar programas destinados a la formación e inserción de trabajadores inmigrantes.

R.D. 240/07, de 16 de febrero (BOE 28-II-07), sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

Resol. de 23 de febrero de 2007 (BOE 6-III-07), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica, en determinadas Direcciones Provinciales, el ámbito territorial de las unidades de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social.

R.D. 306/07, de 2 de marzo (BOE 19-III-07), por el que se actualizan las cuantías de las sanciones establecidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/00, de 4 de agosto.

Resol. de 14 de marzo de 2007 (BOE 24-III-07), de la Secretaría General Técnica, por al que se publica el acuerdo de Consejo de Ministros, por el que se formalizan para el ejercicio 2007 los criterios de distribución, así como la distribución resultante, de los compromisos financieros aprobados por la Conferencia Sectorial de

Asuntos Sociales, respecto de los créditos destinados a la cofinanciación de planes o programas sociales.

L.O. 3/07, de 22 de marzo (BOE 23-III-07), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

O. TAS/874/07, de 28 de marzo (BOE 5-IV-07, C. E. 23-IV-07, 4-X-07, 21-XI-07), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones destinadas a los programas de actuación para la ciudadanía española en el exterior y los retornados.

O. TAS/980/07, de 2 de abril (BOE 14-IV-07), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones sometidas al régimen general de subvenciones del Instituto de Mayores y Servicios Sociales.

R.D. 441/07, de 3 de abril (BOE 19-IV-07), por el que se aprueban las normas reguladoras de la concesión directa de subvenciones a entidades y organizaciones que realizan actuaciones de atención humanitaria a personas inmigrantes.

Resol. de 12 de abril de 2007 (BOE 4-V-07, C. E. 28-VI-07), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, sobre disfrute de los beneficios del Seguro Escolar por parte de los alumnos que cursan enseñanzas profesionales de música al mismo tiempo que tercer y cuarto curso de enseñanza secundaria obligatoria o bachillerato.

R.D. 505/07, de 20 de abril (BOE 11-V-07), por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.

O. EHA/1274/07, de 26 de abril (BOE 10-V-07), por la que se aprueban los modelos 036 de Declaración censal de alta, modificación y baja en el Censo de empresarios, profesionales y retenedores y 037 Declaración censal simplificada de alta, modificación y baja en el Censo de empresarios, profesionales y retenedores.

O. TAS/1303/07, de 26 de abril (BOE 14-V-2007) por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las organizaciones sindicales en proporción a su representatividad por la realización de actividades de carácter sindical.

R.D. 597/07, de 4 de mayo (BOE 5-V-07), sobre publicación de las sanciones por infracciones muya graves en materia de prevención de riesgos laborales.

R.D. 599/07, de 4 de mayo (BOE 21-VII-07), por el que se modifica el Real Decreto 825/1988, de 15 de julio, que regula los fines de interés social de la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el Real Decreto 195/1989, de 17 de febrero, que establece los requisitos y procedimiento para solicitar ayudas para fines de interés social, derivadas de la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

O. PRE/1304/07, de 8 de mayo (BOE 14-V-07), por la que se establecen las bases reguladoras de los premios del Certamen «Jóvenes Investigadores».

R.D. 613/07, de 11 de mayo (BOE 12-V-07), por el que se crean y regulan el Consejo y el Observatorio Estatal de Familias.

R.D. 615/07, de 11 de mayo (BOE 12-V-07, C. E. 12-VI-07), por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia.

Resol. de 23 de mayo de 2007 (BOE 2-VI-07, C. E. 13-VII-07), del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros, por el que se aprueba el marco de cooperación interadministrativa y criterios de reparto de créditos de la Administración General del Estado para la financiación del nivel acordado, previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Resol. de 23 de mayo de 2007 (BOE 7-VI-07, C. E. 13-VII-07), del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se publica el acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, por el que se establecen los acuerdos en materia de valoración de la situación de dependencia.

O. TAS/1459/07, de 25 de mayo (BOE 28-V-07), por la que se establece el Sistema de Información del sistema para la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia y se crea el correspondiente fichero de datos de carácter personal.

R.D. 696/07, de 1 de junio (BOE 9-VI-07), por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión prevista en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/06, de 3 de mayo, de educación.

R.D. 788/07, de 15 de junio (BOE 13-VII-07), sobre reconocimiento de los períodos de dedicación a la enseñanza del euskera como cotizados a la Seguridad Social.

R.D. 870/07, de 2 de julio (BOE 14-VII-07), por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Resol. de 2 de julio de 2007 (BOE 23-VII-07), de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros, de 29 de junio de 2007, por el que se aprueban las Instrucciones por las que se determina el procedimiento para tramitar las solicitudes de autorización de residencia y trabajo de extranjeros no comunitarios enrolados en buques españoles inscritos en el registro especial de buques y empresas navieras.

R.D. 869/07, de 2 de julio (BOE 14-VII-07), por el que se regula la concesión de prestaciones asistenciales en atención a las situaciones especiales derivadas del trabajo en la mar para trabajadores y beneficiarios del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y se establecen determinados servicios a los trabajadores del mar.

Ley 18/07, de 4 de julio (BOE 5-VII-07), por al que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

R.D. 902/07, de 6 de julio (BOE 18-VII-07), por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera.

Resol. de 9 de julio de 2007 (BOE 12-VII-07), de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, por la que se fija la fecha de entrada en servicio del número telefónico 016.

O. TAS/2241/07, de 10 de julio (BOE 24-VII-07), por al que se establecen las bases reguladoras de concesión, por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de subvenciones para proyectos de investiga-

ción, desarrollo e innovación, en materia de prevención de riesgos laborales.

Ley 20/07, de 11 de julio (BOE 12-VII-07, C. E. 25-IX-07), del Estatuto del trabajo autónomo.

Resol. de 16 de julio de 2007 (BOE 23-VII-07), del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, sobre el procedimiento a seguir para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la autonomía y Atención a la Dependencia.

O. TAS/2455/07, de 7 de agosto (BOE 10-VIII-07), por la que se dictan normas para la aplicación y desarrollo en el año 2007, de los Reales Decretos que desarrollan la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, en las Ciudades de Ceuta y de Melilla.

O. TAS/2505/07, de 7 de agosto (BOE 17-VIII-07), por la que se modifica la Orden TAS/535/07, de 23 de febrero, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, ayudas y becas por el Instituto de la Mujer.

R.D. 1108/07, de 24 de agosto (BOE 11-IX-07), sobre reconocimiento como cotizados a la Seguridad Social de los períodos en que los miembros de las corporaciones locales ejercieron con dedicación exclusiva su cargo político, con anterioridad a su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social.

R.D. 1109/07, de 24 de agosto (BOE 25-VIII-07, C. E. 12-IX), por el que se desarrolla la Ley 32/06, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción

R.D. 1138/07, de 31 de agosto (BOE 13-IX-07), por el que se modifica el Real Decreto 369/1999, de 5 de marzo, sobre términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los ministros de culto de las iglesias pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España.

O. TAS/2632/07, de 7 de septiembre (BOE 14-IX-07), por la que se modifica la Orden TAS/2865/03, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

Resol. de 18 de septiembre de 2007 (BOE 4-X-07), de la Tesorería General de la Seguridad social, por la que se aprueban determinadas aplicaciones informáticas para la gestión de inscripción de empresas, de afiliación de trabajadores y de recaudación de recursos del Sistema de la Seguridad Social.

Resol. de 19 de septiembre de 2007 (BOE 22-IX-07), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, sobre determinación de la contingencia causante en el ámbito de las prestaciones por incapacidad temporal y por muerte y supervivencia del sistema de la Seguridad Social.

R.D. 1260/07, de 21 de septiembre (BOE 22-IX-07, C. E. 25-IX-07), por el que se regula la concesión de una subvención directa a las Ciudades de Ceuta y Melilla para la mejora de la atención a menores extranjeros no acompañados.

R.D. 1262/07, de 21 de septiembre (BOE 3-X-07), por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.

R.D. 1289/07, de 28 de septiembre (BOE 29-IX-07), por el que se regula la concesión directa de subvenciones a favor de las Ciudades de Ceuta y de Melilla, para la realización de programas y actividades para personas mayores y personas en situación de dependencia.

Resol. de 4 de octubre de 2007 (BOE 27-XI-07), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el cuestionario de evaluación de calidad a que se refiere el artículo 36.3 de la orden TAS/2388/07, de 2 de agosto, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación en el trabajo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, en el ámbito de la Administración General del Estado.

R.D. 1311/07, de 5 de octubre (BOE 24-X-07), por el que se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

O. TAS/2947/07, de 8 de octubre (BOE 11-X-07), por la que se establece el suministro a las empresas de botiquines con material de primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, como parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social.

R.D. 1370/07, de 19 de octubre (BOE 1-XI-07), por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre hombres y mujeres.

Ley 27/07, de 23 de octubre (BOE 24-X-07), por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.

Resol. de 24 de octubre de 2007 (BOE 6-XI-07), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden TAS/3145/07, de 23 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2007, las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

R.D. 1400/07, de 29 de octubre (BOE 30-X-07, C. E. 31-X-07), por el que se establecen normas para el reconocimiento del complemento a los titulares de pensión de jubilación e invalidez de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, que residan en una vivienda alquilada.

R.D. 1493/07, de 12 de noviembre (BOE 26-XI-07, CE 16-V-08), por el que se aprueban las normas reguladoras de la concesión directa de ayudas destinadas a atender las situaciones de extraordinaria necesidad de los españoles retornados.

R.D. 1494/07, de 12 de noviembre (BOE 21-XI-07), por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.

Resol. de 14 de noviembre de 2007 (BOE 27-XI-07), del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se aprueba el procedimiento de formalización electrónica de los documentos emitidos en soporte papel en la gestión de prestaciones cuya competencia corresponde a la entidad.

Ley 35/07, de 15 de noviembre (BOE 16-XI-07), por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción.

Ley 37/07, de 16 de noviembre (BOE 17-XI-07), sobre reutilización de la información del sector público.

Ley 38/07, de 16 de noviembre (BOE 17-XI-07), por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

Resol. de 16 de noviembre de 2007 (BOE 17-XI-07), del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se delega el ejercicio de competencias en determinados órganos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, en relación con la prestación económica de pago único de la Seguridad social por nacimiento o adopción de hijo.

Ley 39/07, de 19 de noviembre (BOE 20-XI-07), de la carrera militar.

L.O. 13/07, de 19 de noviembre (BOE 20-XI-07, C. E. 27-XII-07), para la persecución extraterritorial del tráfico ilegal o la inmigración clandestina de personas.

Resol. de 19 de noviembre de 2007 (BOE 20-XI-07), de la Subsecretaría, por la que se publica el acuerdo de encomienda de gestión suscrito entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la Agencia Estatal de Administración Tributaria para el pago de la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción de hijo.

R.D. 1544/07, de 23 de noviembre (BOE 4-XII-07, C. E. 4-III-08), por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad.

O. TAS/3512/07, de 26 de noviembre (BOE 4-XII-07), por la que se modifica la Orden TAS/1562/05, de 25 de mayo, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo del Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/04, de 11 de junio.

O. TAS/3553/07, de 30 de noviembre (BOE 7-XII-07), por al que se modifica la Orden de 24 de septiembre de 1970, por la que se dictan normas para la aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Ley 40/07, de 4 de diciembre (BOE 5-XII-07), de medidas en materia de Seguridad Social.

R.D. 1613/07, de 7 de diciembre (BOE 22-XII-07), por el que se modifica el Real Decreto 2398/1977, de 27 de agosto, por el que se regula la Seguridad Social del Clero.

R.D. 1614/07, de 7 de diciembre (BOE 22-XII-07), por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los miembros de la Orden religiosa de los Testigos de Jehová en España.

Resol. de 12 de diciembre de 2007 (BOE 13-XII-07), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, sobre encuadramiento en el sistema de la Seguridad Social del personal investigador en formación y de los doctores beneficiarios de programas de ayuda a la investigación que desempeñen su actividad en el extranjero.

Resol. de 12 de diciembre de 2007 (BOE 21-I-08), de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre el alcance del requisito de ejercicio retribuido del cargo de miembro de una corporación local, exigido por el artículo 1 del Real Decreto 1108/07, de 24 de agosto, sobre reconocimiento como cotizados a la Seguridad social de los períodos en que los miembros de las corporaciones locales ejercieron con dedicación exclusiva su cargo político, con anterioridad a su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social.

Ley 44/07, de 13 de diciembre (BOE 14-XII-07, C. E. 19-II-08), para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

R.D. 1696/07, de 14 de diciembre (BOE 31-XII-07), por el que se regulan los reconocimientos médicos de embarque marítimo.

R.D. 1722/07, de 21 de diciembre (BOE 23-I-08, C. E, 19-III-08), por el que se desarrolla la Ley 56/03, de 16 de diciembre, de Empleo, en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo.

Ley 51/07, de 26 de diciembre (BOE 27-XII-07, C. E. 14-III-08), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.

Ley 52/07, de 26 de diciembre (BOE 27-XII-07), por la que se reconocen y amplían derechos y se establecieron medidas a favor de quienes padecieron persecución o violencia durante la guerra civil y la dictadura.

O. TAS/3859/07, de 27 de diciembre (BOE 29-XII-07, C. E. 14-III-09), por la que se regula la contraprestación a satisfacer por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social por los servicios de administración complementaria de la directa.

O. SCO/3867/07, de 27 de diciembre (BOE 29-XII-07), por la que se determinan los nuevos conjuntos de medicamentos y sus precios de referencia.

Ley 54/07, de 28 de diciembre (BOE 29-XII-07), de Adopción internacional.

Ley 56/07, de 28 de diciembre (BOE 29-XII-07), de Medidas de Impulso de la Sociedad de la Información.

R.D. 1755/07, de 28 de diciembre (BOE 18-I-08), de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

R.D. 1765/07, de 28 de diciembre (BOE 29-XII-07), por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

Año 2008

R.D. 7/08, de 11 de enero (BOE 12-I-08), sobre las prestaciones económicas de la Ley 39/06, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia para el ejercicio 2008.

R.D. 8/08, de 11 de enero (BOE 24-I-08), por el que se regula la prestación por razón de necesidad a favor de los españoles residentes en el exterior y retornados**.**

Resol. de 14 de enero de 2008 (BOE 17-I-08), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fija la fecha en la que determinadas direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social y del Instituto Social de la Marina asumirán competencias en relación con la gestión de la prestación por incapacidad temporal.

O. TAS/29/08, de 15 de enero (BOE 19-I-08, C. E. 18-II-08), por la que se desarrolla el Real Decreto 869/07, de 2 de julio, por el que se regula la concesión de prestaciones asistenciales en atención a las situaciones especiales derivadas del trabajo en la mar para trabajadores y beneficiarios del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y se establecen determinados servicios a los trabajadores del mar.

O. TAS/37/08, de 16 de enero (BOE 22-1-08), por la que se modifica la Orden TAS/2307/07, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/07, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación en el trabajo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal.

Resol. de 16 de enero de 2008 (BOE 31-I-08), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se imparten directrices para la tramitación de los actos de encuadramiento en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

R.D.L. 1/08, de 18 de enero (BOE 19-I-08), por el que se determina el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) para 2008 y se concede crédito extraordinario en el Presupuesto del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por importe de 200.000.000 euros con destino a la acogida e integración de inmigrantes, así como al refuerzo educativo de los mismos.

R.D. 34/08, de 18 de enero (BOE 31-I-08), por le que se regulan los certificados de profesionalidad.

O. TAS/360/08, de 6 de febrero (BOE 15-II-08), por la que se modifica la Orden de 15 de julio de 1999, por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificadas como I + E.

R.D. 183/08, de 8 de febrero (BOE 21-II-08), por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada.

O. TAS/401/08, de 15 de febrero (BOE 20-II-08), por la que se modifica la Orden TAS/3859/07, de 27 de diciembre, por la que se regula la contraprestación a satisfacer por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social por los servicios de administración complementaria de la directa.

R.D. 229/08, de 15 de febrero (BOE 25-II-08), por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional.

R.D. 230/2008, de 15 de febrero (BOE 16-II-18) por el que se regula el Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

R.D. 221/08, de 15 de febrero (BOE 29-II-08), por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.

O. TAS/482/08, de 22 de febrero (BOE 28-II-08), por la que se modifica la Orden TAS/2865/03, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

Resolución de 25 de febrero de 2008 (BOE 1-III-2008), conjunta de la Dirección General de Emigración y de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se regula el procedimiento para acceder a la asistencia sanitaria para españoles de origen retornados y para pensionistas y trabajadores por cuenta ajena españoles de origen residentes en el exterior que se desplacen temporalmente al territorio nacional.

O. TAS/710/08, de 7 de marzo (BOE 17-III-08), por la que se prorroga la aplicación de las bonificaciones de cuotas regulada en la Orden TAS/471/04, de 26 de febrero, por la que se dictan normas para la aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas por el apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las Ciudades de Ceuta y Melilla y se modifica dicha Orden.

O. TAS/711/08, de 7 de marzo (BOE 17-III-08), por la que se modifica la Orden TAS/3698/06, de 22 de noviembre, por la que se regula la inscripción de trabajadores extranjeros no comunitarios en los Servicios Públicos de Empleo y en las Agencias de Colocación.

Resol. de 10 de marzo de 2008 (BOE 27-III-08), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se modifica la relación de trámites incluidos en la Orden TAS/503/07, de 28 de febrero, por la que se crea un registro telemático en el Servicio Público de Empleo Estatal para la presentación de escritos, solicitudes y comunicaciones y se establecen los criterios generales para la tramitación telemática de determinados procedimientos.

R.D. 383/08, de 14 de marzo (BOE 3-IV-08), por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación a favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos.

Resol. de 8 de abril de 2008 (BOE 3-V-08)**,** de la Dirección General de Emigración, por la que se desarrolla el procedimiento de determinación de la situación de incapacidad absoluta comprendida en la prestación por razón de necesidad en determinados supuestos.

Resol. de 9 de abril de 2008 (BOE 30-IV-08), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se publica Acuerdo de encomienda de gestión con el Instituto Nacional de la Seguridad Social para la realización de determinadas actuaciones relativas a la aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 1108/2007, de 24 de agosto, sobre reconocimiento como cotizados a la Seguridad Social de los períodos en que los miembros de las corporaciones locales ejercieron con dedicación exclusiva su cargo político, con anterioridad a su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social

R.D.L. 2/08, de 21 de abril (BOE 22-IV-08), de medidas de impulso a la actividad económica.

O. ITC/1316/08, de 7 de mayo, del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio por la que se aprueba la instrucción técnica complementaria 02.1.02 «Formación preventiva para el desempeño del puesto de trabajo», del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.

O. PRE/1797/08, de 18 de junio (BOE 24-VI-08), sobre acreditación de la condición de pensionista de la Seguridad Social a efectos del reconocimiento del derecho a la prestación farmacéutica.

Resol. de 26 de junio de 2008 (BOE 4-VII-08), de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre autorización para diferir el pago de las cuotas empresariales de la Seguridad Social de los sujetos responsables que ejercen su actividad en el sector del transporte por carretera.

R.D. 1382/08, de 1 de agosto (BOE 10-IX-08), por el que, en desarrollo de la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, se modifican diversos reglamentos generales en el ámbito de la Seguridad Social.

R.D. 1383/08, de 1 de agosto (BOE 20-VIII-08), por el que se aprueba la estructura orgánica y de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal.

Resol. de 27 de agosto de 2008 (BOE 10-IX-08), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones para la aplicación de la Orden TAS/2947/2007, de 8 de octubre, por la que se establece el suministro a las empresas de botiquines con material de primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, como parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social.

R.D. 1469/2008, de 5 de septiembre (BOE 22-IX-2008) por el que se modifica el Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.

R.D. 1470/08, de 5 de septiembre (BOE 22-IX-05), por el que se modifica el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su adaptación a la nueva estructura de los departamentos ministeriales de la Administración General del Estado.

R.D.L. 4/08, de 19 de septiembre (BOE 20-IX-08), sobre abono acumulado y de forma anticipada de la prestación contributiva por desempleo a trabajadores extranjeros no comunitarios que retornen voluntariamente a sus países de origen.

Resol. de 23 de septiembre de 2008 (BOE 10-X-08), del Servicio Público de empleo Estatal, por al que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación para la concesión de subvenciones durante el proceso de búsqueda de empleo y para facilitar la movilidad geográfica, establecidas en el Real Decreto-ley 2/08, de 21 de abril, de medidas de impulso a la actividad económica, en el ámbito de gestión de dicho organismo.

R.D. 1579/08, de 26 de septiembre (BOE 4-X-08), por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, y se regulan determinados aspectos de las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector del transporte ferroviario.

O. TIN/2805/08, de 26 de septiembre (BOE 7-X-08), por el que se desarrolla el Real Decreto 395/07, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación en el trabajo, en materia de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

O. TIN/2942/08, de 7 de octubre (BOE 16-X-08, C. E. 6-XI-08, 17-XII-08), por la que se crea un registro electrónico en el Fondo de Garantía Salarial, y se establecen los criterios generales de tramitación electrónica de determinados procedimientos.

Resol. de 10 de octubre de 2008 (BOE 22-X-08), de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre autorización para diferir el pago de las cuotas empresariales de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta de las empresas que ejercen su actividad en el sector del transporte aéreo.

R.D. 1724/08, de 24 de octubre (BOE 25-X-08), por el que se modifica el Real Decreto 1400/2007, de 29 de octubre, por el que se establecen normas para el reconocimiento del complemento a los titulares de pensión de jubilación e invalidez de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, que residan en una vivienda alquilada, prorrogando su vigencia para el año 2008.

Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008 (DOUE 28-X-2008) relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario

R.D. 1800/08, de 3 de noviembre (BOE 11-XI-08), por el que se desarrolla el Real Decreto-ley 4/08, de 19 de septiembre, sobre abono acumulado y de forma anticipada de la prestación contributiva por desempleo a trabajadores extranjeros no comunitarios que retornen voluntariamente a sus países de origen.

R.D. 1803/08, de 3 de noviembre (BOE 15-XI-08), por el que se regulan las condiciones y el procedimiento para el abono de las indemnizaciones reconocidas en la Ley 52/2007, de 26 de diciembre, a favor de personas fallecidas o con lesiones incapacitantes por su actividad en defensa de la Democracia.

Resol. de 4 de noviembre de 2008 (BOE 13-XI-08), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden TIN/3151/2008, de 30 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2008 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

Resol. de 18 de noviembre de 2008 (BOE 19 XII-08), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la justificación de gastos derivados de la realización de acciones de formación en el trabajo, en materia de formación de oferta, dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados.

R.D. 1917/08, de 21 de noviembre (BOE 10-XII-08), por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

Resol. de 25 de noviembre de 2008 (BOE 2-XII-08, C. E. 13-XII-08) de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el Libro de Visitas electrónico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

R.D. 1975/08, de 28 de noviembre (BOE 2-XII-08), sobre las medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda.

R.D.L. 9/08, de 28 de noviembre (BOE 2-XII-08), por el que se crean un Fondo Estatal de Inversión Local y un Fondo Especial del Estado para la Dinamización de la

Economía y el Empleo y se aprueban créditos extraordinarios para atender a su financiación.

O. DEF/3573/2008, de 3 de diciembre, por la que se establece la estructura de los servicios de prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa.

Ley 2/08, de 23 de diciembre (BOE 24-XII-08**,** C. E. 6-III-09), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009.

R.D. 2131/08, de 26 de diciembre (BOE 19-I-09), por el que se modifica el Real Decreto 782/01, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

R.D. 2127/08, de 26 de diciembre (BOE 30-XII-08), sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2009.

Año 2009

O. TIN/221/09, de 10 de febrero (BOE 12-II-09, C. E. 14-III-09), por la que se modifica la Orden TAS/3859/07, de 27 de diciembre, por la que se regula la contraprestación a satisfacer por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social por los servicios de administración complementaria de la directa.

R.D. 197/09, de 23 de febrero (BOE 4-III-09, CE 22-V-09), por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

O. TIN/429/09, de 24 de febrero (BOE 27-II-09), por la que se prorroga la vigencia durante el año 2009 de las medidas sociolaborales contempladas en los artículos 3 y 4 de la Orden TAS/3243/2006, de 19 de octubre, por la que se disponen medidas necesarias para el desarrollo parcial de lo previsto en el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de junio de 2006, sobre determinadas medidas financieras y sociolaborales integradas en el Plan de apoyo al sector textil y de la confección, y se modifican dichos preceptos.

O. TIN/442/09, de 24 de febrero (BOE 28-II-09), por la que se modifica la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Real Decreto 245/2009, de 27 de febrero (BOE 10-III-09) por el que se modifica el Real Decreto 230/2008, de 15 de febrero, que regula el Consejo General de la ciudadanía española en el exterior.

R.D.L. 2/09 de 6 de marzo (BOE 7-III-09), de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

R.D. 295/09, de 6 de marzo (BOE 21-III-09), por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

R.D. 296/09, de 6 de marzo (BOE 21-III-09), por el que se modifican determinados aspectos de la regulación de las prestaciones por muerte y supervivencia.

R.D. 298/09, de 6 de marzo (BOE 7-III-09), por el que se modifica el Real Decreto 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en período de lactancia.

R.D. 300/09, de 6 de marzo (BOE 28-III-09) por el que se crean la Medalla y la Placa a la Promoción de los Valores de Igualdad.

R.D. 327/09, de 13 de marzo (BOE 14-III-09), por el que se modifica el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

R.D. 328/09, de 13 de marzo (BOE 28-III-09), por el que se modifican el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas y bajas y variaciones de datos de trabajadores en le Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero; el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre; y el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

R.D. 330/09, de 13 de marzo (BOE 26-III-09), por el que se modifica el Real Decreto 1311/05, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

Sent. de 16 de diciembre de 2008, de la Sala Tercera del Tribunal Supremo (BOE 30-III-09), por la que se declara la nulidad del apartado tres del art. 14.1 del Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

Resol. de 18 de marzo de 2009 (BOE 4-IV-09), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para el registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

R.D. 359/09, de 20 de marzo (BOE 10-IV-09), por el que se modifica el Real Decreto 148/1996, de 5 de febrero, por el que se regula el procedimiento especial para el reintegro de las prestaciones de la Seguridad Social indebidamente percibidas.

O. TIN/788/2009, de 25 de marzo (BOE 1-IV-2009), por la que se modifica la orden TIN/2965/2008, de 14 de octubre, por la que se determinan los gastos subvencionables por el Fondo Social Europeo durante el período de programación de 2007-2013.

R.D.L. 3/09, de 27 de marzo (BOE 31-III-09), de medidas urgentes en materia tributaria, financiera y concursal ante la evolución de la situación económica.

Resol. de 6 de abril de 2009 (BOE 4-V-09), conjunta de la Dirección General de Emigración y del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 25 de febrero de 2009, por la que se regula el procedimiento para acceder a la asistencia sanitaria para españoles de origen retornados y para pensionistas y trabajadores por cuenta ajena españoles de origen residentes en el exterior que se desplacen temporalmente al territorio nacional.

O. TIN/971/09, de 16 de abril (BOE 21-IV-09), por la que se establece la compensación de gastos de transporte en los casos de asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales y de comparecencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas.

Resol. de 27 de abril de 2009 (BOE 11-VI-09), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica los cuestionarios de evaluación de calidad de las acciones formativas para el empleo.

Resol. de 4 de mayo de 2009 (BOE 20-V-09), de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de constitución de la Comisión Paritaria sectorial de formación continua de los servicios de prevención ajenos.

O. TIN/1168/09, de 5 de mayo (BOE 12-V-09)**,** por la que se modifica la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras de interés general y social.

Resol. de 7 de mayo de 2009 (BOE 9-V-09), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad social, sobre consideración como situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común de los períodos de aislamiento preventivo sufridos por los trabajadores como consecuencia de la gripe A H1N1.

R.D. 897/09, de 22 de mayo (BOE 15-VI-09), por el que se modifica el Reglamento general de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/04, de 11 de junio.

R.D. 1010/09, de 19 de junio (BOE 4-VII-09), por el que se establecen medidas destinadas a compensar la disminución en la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores cuyo contrato de trabajo se extinguió como consecuencia de los expedientes de regulación de empleo 76/2000, de 8 de marzo de 2001 y 25/2001, de 31 de julio de 2001.

R.D. 1161/09, de 10 de julio (BOE 23-VII-09), por el que se modifica el Real Decreto 240/07, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

R.D. 1164/09, de 10 de julio (BOE 11-VII-09), por el que se modifica el Real Decreto 3/2006, de 16 de enero, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Foro para la Integración Social de los Inmigrantes.

R.D. 1223/09, de 17 de julio (BOE 18-VII-09), por el que se crea la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

R.D. 1224/09, de 17 de julio (BOE 25-VIII-09), de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral

O. TIN/2077/09, de 27 de julio (BOE 31-VII-09), por la que se modifica la Orden TAS/2865/03, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

R.D. 1300/09, de 31 de julio (BOE 19-VIII-09), de medidas urgentes de empleo destinadas a los trabajadores autónomos y a las cooperativas y sociedades laborales.

R.D.L. 10/09, de 13 de agosto (BOE 15-VIII-09, C. E. 15-IX-09), por el que se regula el programa temporal de protección por desempleo e inserción.

R.D. 1371/09, de 13 de agosto (BOE 8-IX-09), por el que se modifica el Real Decreto 1400/07, de 29 de octubre, por el que se establecen normas para el reconocimiento del complemento a los titulares de pensión de jubilación e invalidez de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, que residan en una vivienda alquilada, prorrogando su vigencia para el año 2009.

R.D. 1430/09, de 11 de septiembre (BOE 29-IX-09), por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/07, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal.

R.D. 1463/2009, de 18 de septiembre (BOE 22-IX-2009), sobre traspaso de funciones y servicios a la Generalitat de Cataluña en materia de inmigración: autorizaciones iniciales de trabajo por cuenta propia o ajena de los extranjeros cuya relación laboral se desarrolle en Cataluña.

Resol. de 23 de septiembre de 2009 (BOE 2-X-09), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden TIN/2628/09, de 22 de septiembre, por la que se fijan para el ejercicio 2009 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

R.D. 1512/09, de 2 de octubre (BOE 22-X-09), por el que se modifican el Real Decreto 487/1998, de 27 de marzo, sobre reconocimiento, como cotizados a la Seguridad Social, de períodos de actividad sacerdotal o religiosa de los sacerdotes y religiosos o religiosas de la Iglesia Católica secularizados, y el Real Decreto 2665/1998, de 11 de diciembre, por el que se completa el anterior real decreto.

R.D. 1513/09, de 2 de octubre (BOE 22-X-09), por el que se regula la suscripción de convenio especial con la Seguridad Social por los trabajadores de agencias de aduanas que resultaron afectados por la incorporación de España al Mercado Único Europeo.

Ley 9/09, de 6 de octubre (BOE 7-X-09), de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

Resol. de 6 de octubre de 2009 (BOE 13-X-09), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la aplicación informática de gestión de prestaciones por desempleo (SILD).

R.D. 1548/09, de 9 de octubre (BOE 27-X-09), por el que se modifica el Real Decreto 294/09, de 6 de marzo, por el que se regula la concesión de una subvención directa a la Comunidad Autónoma de Canarias para el traslado y acogida de menores extranjeros no acompañados.

O. TIN/2786/09, de 14 de octubre (BOE 17-X-09) por el que se implanta el proceso telemático normalizado CAS@, para la tramitación de las solicitudes de autorización y comunicaciones de los conciertos con medios privados para hacer efectivas las prestaciones sanitarias y recuperadoras a cargo de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

Resol. de 15 de octubre de 2009 (BOE 17-X-09), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la tramitación electrónica automatizada de diversos procedimientos en materia de protección por desempleo.

Resol. de 21 de octubre de 2009 (BOE 4-XI-09), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones para la compensación de gastos de transporte en los casos de asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales y de comparecencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas.

R.D.L. 13/09, de 26 de octubre (BOE 27-X-09), por el que se crea el Fondo Estatal para el Empleo y la Sostenibilidad.

Ley 12/2009, de 30 de octubre (BOE 31-X-20009) reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.

Ley 13/09, de 3 de noviembre (BOE 4-XI-09), de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina judicial.

O. TIN/3084/09, de 13 de noviembre (BOE 18-XI-09, C. E. 21-XII-09), por la que se adoptan disposiciones para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el Real Decreto 100/2009, de 6 de febrero, por el que se establecen medidas para facilitar la adaptación laboral del sector de fabricación y componentes del calzado, curtidos y marroquinería a los cambios estructurales en el comercio mundial.

O. PRE/3113/09, de 13 de noviembre (BOE 20-XI-09), por la que se dictan normas de aplicación y desarrollo del Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, sobre rentas o ingresos computables y su imputación.

O. TIN/3271/09, de 30 de noviembre (BOE 3-XII-09), por la que se establecen las bases reguladoras de concesión de subvenciones destinadas a financiar la creación, adquisición o renovación de instalaciones y equipamientos de centros de formación que puedan constituirse como Centros de Referencia Nacional de Formación Profesional.

R.D. 1856/09, de 4 de diciembre (BOE 26-XII-09), de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el que se modifica el Real Decreto 1971/99, de 23 de diciembre.

L.O. 2/09, de 11 de diciembre (BOE 12-XII-09), de reforma de la Ley Orgánica 4/00, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

R.D. 1960/2009, de 18 de diciembre (BOE 2-I-2010), por el que se regulan los Consejos de Residentes Españoles en el Extranjero.

Ley 25/09, de 22 de diciembre (BOE 23-XII-09), de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.

Ley 26/09, de 23 de diciembre (BOE 24-XII-09, C. E 29-XII-09, 21-IV-10), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010.

O. TIN/3498/09, de 23 de diciembre (BOE 29-XII-09), por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2010.

R.D. 2007/09, de 23 de diciembre (BOE 29-XII-09), sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio de 2010.

Resol. de 28 de diciembre de 2009 (BOE 5-I-10), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, relativa a la exclusión de utilización por las sociedades de prevención de medios adscritos a la colaboración en la gestión de la Seguridad Social.

O. TIN/3518/09, de 29 de diciembre (BOE 31-XII-09), por la que se crea el registro electrónico de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social para la presentación de escritos, solicitudes y comunicaciones y se establecen criterios generales para su aplicación a determinados procedimientos.

Ley 27/09, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-09), de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

Año 2010

R.D. 38/10, de 15 de enero (BOE 16-I-10), por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

R.D. 49/10, de 22 de enero (BOE 3-II-10), por el que se crea el Registro Administrativo de Empresas de Inserción del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

R.D. 67/10, de 29 de enero (BOE 10-II-10), de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

Resol. de 3 de febrero de 2010 (BOE 9-II-10), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determinan los colectivos y áreas prioritarias, así como las cuantías cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, en las acciones de formación de demanda correspondientes al ejercicio 2010.

R.D. 107/10, de 5 de febrero (BOE 16-II-10), por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/00, de 4 de febrero.

R.D. 103/10, de 5 de febrero (BOE 23-II-10), por el que se modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

O. ITC/404/10, de 22 de febrero (BOE 25-II-10), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas públicas a la implantación y desarrollo de la responsabilidad social en las pequeñas y medianas empresas: iniciativa «RSE-PYME».

R.D. 196/10, de 26 de febrero (BOE 27-II-10), por el que se establecen medidas para facilitar la reinserción laboral así como el establecimiento de ayudas especiales a los trabajadores afectados por los expedientes re regulación de empleo 76/2000, de 8 de marzo de 2001 y 25/2001, de 31 de julio de 2001.

O. TIN/530/10, de 5 de marzo (BOE 9-III-10), por la que se prorroga la aplicación de las bonificaciones de cuotas regulada en la Orden TAS/471/2004, de 26 de febrero, por la que se dictan normas para la aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas por el apartado 2 de

la disposición adicional trigésima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las Ciudades de Ceuta y Melilla y se modifica dicha orden.

Ley 3/10, de 10 de marzo (BOE 11-III-10), por la que se aprueban medidas urgentes para paliar los daños producidos por los incendios forestales y otras catástrofes naturales ocurridos en varias Comunidades Autónomas.

O. TIN/665/10, de 15 de marzo (BOE 18-III-10), por la que se crea la Sede Electrónica en el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

O. TIN/771/10, de 15 de marzo (BOE 29-III-10), por la que se adoptan disposiciones para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el Real Decreto 1678/2009, de 13 de noviembre, por el que se establecen medidas para facilitar la adaptación laboral del sector del juguete a los cambios estructurales en el comercio mundial.

O. TIN/772/10, de 15 de marzo (BOE 29-III-10), por la que se adoptan disposiciones para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el Real Decreto 1679/2009, de 13 de noviembre, por el que se establecen medidas para facilitar la adaptación laboral del sector del mueble a los cambios estructurales en el comercio mundial.

Resol. de 16 de marzo de 2010 (BOE 30-III-10), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula el Registro Electrónico del organismo.

R.D.L. 2/10, de 19 de marzo (BOE 23-III-10), sobre reducción del número mínimo de jornadas reales cotizadas para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria a favor de los trabajadores eventuales agrarios afectados por las inundaciones acaecidas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.

R.D. 337/10, de 19 de marzo (BOE 23-III-10), por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

O. TIN/790/10, de 24 de marzo (BOE 30-III-10, C. E. 10-IV-10), por la que se regula el envío por las empresas de los datos del certificado de empresa al Servicio Público de Empleo Estatal por medios electrónicos.

Ley 8/10, de 31 de marzo (BOE 1-IV-10), por la que se establece el régimen sancionador previsto en los Reglamentos (CE) relativos al registro, a la evaluación, a l autorización y a la restricción de las sustancias y mezclas químicas (REACH) y sobre la clasificación, el etiquetado y el envasado de sustancias y mezclas (CLP), que lo modifica.

Ley 9/10, de 14 de abril (BOE 15-IV-10), por la que se regula la prestación de servicios de tránsito aéreo, se establecen las obligaciones de los proveedores civiles de dichos servicios y se fijan determinadas condiciones laborales para los controladores civiles de tránsito aéreo.

R.D. 486/10, de 23 de abril (BOE 24-IV-10, C. E. 6-V-10), sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales.

O. TIN/1071/10, de 27 de abril (BOE 1-V-10), sobre los requisitos y datos que deben reunir las comunicaciones de apertura o de reanudación de actividades en los centros de trabajo.

R.D. 564/10, de 7 de mayo (BOE 25-V-10), por el que se modifica el Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional.

R.D.L. 8/10, de 20 de mayo (BOE 24-V-10, C. E. 25 y 26-V-10), por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

R.D. 713/10, de 28 de mayo (BOE 12-VI-10, CE 17-XII-10), sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

R.D. LG. 1/10, de 2 de julio (BOE 3-VII-10), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

O. TIN/1827/10, de 6 de julio (BOE 8-VII-10), por la que se desarrolla, en relación con los acuerdos colectivos de empresa sobre jubilación parcial, lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

Resol. de 12 de julio de 2010 (BOE 16-IX-10), del Instituto Social de la Marina y del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la tramitación electrónica automatizada de diversos procedimientos en materia de protección por desempleo del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

R.D. 942/10, de 23 de julio (BOE 5-VIII-10), de reestructuración de diversas Áreas funcionales integradas en las Delegaciones del Gobierno.

O. TIN/2076/10, de 27 de julio (BOE 31-VII-10), por la que se determina el ejercicio de funciones en materia de actas de liquidación y de imposición de sanciones por infracciones de Seguridad Social en el ámbito de las direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social.

O. TIN/2124/10, de 28 de julio (BOE 4-VIII-10), por la que se desarrollan los criterios técnicos para la liquidación de capitales coste de pensiones y otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social.

Resol. de 29 de julio de 2010 (BOE 20-VIII-10), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la inscripción y en su caso acreditación de centros y entidades de formación que imparten formación de oferta para el empleo en el ámbito de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal.

Resol. de 30 de julio de 2010 (BOE 12-VIII-10), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social del coeficiente del 0,062, al que se refiere el artículo 24.1 de la Orden TIN/25/2010, de 12 de enero, para la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores de las empresas asociadas.

Ley 32/10, de 5 de agosto (BOE 6-VIII-10), por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

R.D. 1002/10, de 5 de agosto (BOE 6-VIII-10), sobre expedición de títulos universitarios oficiales.

O. TIN/2445/10, de 16 de septiembre (BOE 22-IX-10), por la que se modifica la Orden de 24 de septiembre de 1970, por la que se dictan normas para la aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Ley 35/10, de 17 de septiembre (BOE 18-IX-10), de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

O. TIN/2504/10, de 20 de septiembre (BOE 28-IX-10, C. E. 22-X-10, 18-XI-10), por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.

O. TIN/2777/10, de 29 de octubre (BOE 30-X-10), por la que se modifica la Orden TAS/1562/2005, de 25 de mayo, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

Sent. T. S. de 1 de junio de 2010 (BOE 3-XI-11), por la que se anulan varias expresiones de los artículos 2, 3, 4, 9 y 18 y disposición final tercera del Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la U. E. y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

Resol. de 5 de noviembre de 2010 (BOE 6-XI-12), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en relación con la aplicación del artículo 32 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la redacción dada por la disposición final sexta de la Ley 32/2010, de 5 agosto.

Resol. de 15 de noviembre de 2010 (BOE 22-XI-10), de la Secretaría de Estado de la Seguridad social, por la que se fija la fecha en la que determinadas Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social y del Instituto Social de la Marina asumirán competencias en relación con la gestión de la prestación por incapacidad temporal.

R.D.L. 13/10, de 3 de diciembre (BOE 3-XII-10), de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo.

R.D. 1613/10, de 7 de diciembre (BOE 28-XII-10), por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo.

R.D. 1675/10, de 10 de diciembre (BOE 31-XII-10, C. E. 8-I-11), por el que se modifica el Real Decreto 34/08, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.

R.D. 1714/10, de 17 de diciembre (BOE 10-I-11), por el que se modifica el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su adaptación a la nueva estructura de los departamentos ministeriales de la Administración General del Estado.

R.D. 1718/10, de 17 de diciembre (BOE 20-I-11, sobre receta médica y órdenes de dispensación.

O. EHA/3360/10, de 21 de diciembre (BOE 29-XII-10), por la que se aprueban las normas sobre los aspectos contables de las sociedades cooperativas.

Ley 39/10, de 22 de diciembre (BOE 23-XII-10), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

O. TIN/3364/10, de 28 de diciembre (BOE 30-XII-10), por al que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2011.

R.D. 1794/10, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-10), sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2011.

R.D. 1796/10, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-10), por el que se regulan las agencias de colocación.

Año 2011

Resol. de 12 de enero de 2011 (BOE 15-I-11), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se fija la fecha de entrada en vigor de la obligatoriedad de utilizar el sistema de domiciliación bancaria para el pago de los vencimientos de aplazamientos de deudas con la Seguridad Social.

O. TIN/41/11, de 18 de enero (BOE 20-I-11), por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 39/10, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

Resol. de 27 de enero de 2011 (BOE 2-II-11), de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el contenido del Acuerdo de prórroga del IV Acuerdo Nacional de Formación.

Resol. de 28 de enero de 2011 (BOE 16-II-11), de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Conv. de Seg. Soc. entre el Reino de España y la República del Ecuador, hecho en Madrid el 4 de diciembre de 2009 (BOE 7-II-11)

R.D.L. 1/11, de 11 de febrero (BOE 12-II-11), de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

Resol. de 15 de febrero de 2011 (BOE 16-II-11), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación para la concesión de ayudas económicas de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, establecidas en el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

R.D.L. 3/11, de 18 de febrero (BOE 19-II-11), de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.

Resol. de 28 de febrero de 2011 (BOE 10-III-11), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se

determinan las condiciones de prestación de un servicio de apoyo para facilitar el cumplimiento de obligaciones en materia de cotización a la Seguridad Social.

Ley 2/11, de 4 de marzo (BOE 5-III-11), de Economía Sostenible.

L.O. 4/11, de 11 de marzo (BOE 12-III-11), complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Resol, de 23 de marzo de 2011 (BOE 1-IV-11), de la Dirección General de Farmacia y Productos Sanitarios, por la que se autoriza el número máximo de envases por receta de las presentaciones de medicamentos en unidosis cuyo embalaje exterior coincida con su acondicionamiento primario.

Ley 5/11, de 29 de marzo (BOE 30-III-11), de Economía Social.

Resol. de 4 de abril de 2011 (BOE 7-IV-11), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se modifica la de 15 de febrero de 2011, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación para la concesión de ayudas económicas de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, establecidas en el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

Reglamento (UE) N o 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de abril de 2011 (DOUE 27-5-2011) relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión.

R.D. 557/11, de 20 de abril (BOE 30-IV-11, C. E. 18-VI-11), por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.

R.D.L. 5/11, de 29 de abril (BOE 6-V-11), de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas.

R.D. 640/11, de 9 de mayo (BOE 31-V-11), por el que se modifica el Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del Personal Militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

Ley 9/11, de 10 de mayo (BOE 11-V-11) de tasas consulares.

Ley 10/11, de 19 de mayo (BOE 20-V-11) por la que se modifica la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

O. TIN/1362/11, de 23 de mayo (BOE 26-V-11, C. E. 4-VI-11), sobre régimen de incompatibilidad de la percepción de la pensión de jubilación del sistema de la Seguridad Social con la actividad desarrollada por cuenta propia por los profesionales colegiados.

Ley 14/11, de 1 de junio (BOE 2-VI-11), de la ciencia, la Tecnología y la Innovación.

R.D. 772/11, de 3 de junio (BOE 21-VI-11, CE 20-VIII-11), por el que se modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

Resol. de 3 de junio de 2011 (BOE 24-VI-11), del Fondo de Garantía Salarial, sobre actuación en los casos de extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las empresas de menos de 25 trabajadores.

R.D.L. 7/11, de 10 de junio (BOE 11-VI-11. C. E. 21-VI-11), de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

R.D. 843/11, de 17 de junio (BOE 4-VII-11), por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

O. PRE/1803/11, de 30 de junio (BOE 1-VII-11), por la que se establece el importe de las tasas por tramitación de autorizaciones administrativas, solicitudes de visados en frontera y documentos de identidad en materia de inmigración y extranjería.

R.D.L. 8/11, de 1 de julio (BOE 7-VII-11), de medidas de apoyo a los deudores hipotecarios, de control del gasto público y cancelación de deudas con empresas y autónomos contraídas por las entidades locales, de fomento de la actividad empresarial e impulso de la rehabilitación y de simplificación administrativa.

Ley 19/11, de 5 de julio (BOE 6-VII-11), por la que pasan a denominarse oficialmente «Araba/Álava», «Gipuzkoa» y «Bizkaia» las demarcaciones provinciales llamadas anteriormente «Álava», «Guipúzcoa» y «Vizcaya».

O. PRE/2072/11, de 22 de julio (BOE 23-VII-11, C. E. 28-VII-11), por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se establece la reactivación del período transitorio en relación con la libre circulación de los trabajadores de Rumania.

R.D. 1099/11, de 22 de julio (BOE 28-VII-11), sobre ampliación de medios personales y económicos adscritos a los servicios traspasados por el Real Decreto 206/2010, de 26 de febrero, sobre traspaso de funciones y servicios a la Generalitat de Cataluña, en materia de Función Pública Inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

O. TIN/2100/11, de 26 de julio (BOE 28-VII-11), por la que se modifica la fracción de cuota destinada a la financiación de la incapacidad temporal establecida en el artículo 24.1 de la Orden TIN/2011, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

L.O. 10/11, de 27 de julio (BOE 28-VII-11), de modificación de los artículos 31 bis y 59 bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

R.D. 1148/11, de 29 de julio (BOE 30-VII-11), para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Ley 26/11, de 1 de agosto (BOE 2-VIII-11) de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Ley 27/11, de 1 de agosto (BOE 2-VIII-11, C. E. 5-X- 11), sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

R.D.L. 9/11, de 19 de agosto (BOE 20-VIII-11), de medidas para la mejora de la calidad y cohesión del sistema nacional de salud, de contribución a la consolidación fiscal, y de elevación del importe máximo de los avales del Estado para 2011.

R.D. 1190/11, de 19 de agosto (BOE 9-IX-11), por el que se crea la Consejería de Trabajo e Inmigración de la Misión Diplomática Permanente de España en la República de Cuba.

R.D. 1191/11, de 19 de agosto (BOE 9-IX-11), por al que se suprime la Consejería de Trabajo e Inmigración de la Misión Diplomática Permanente de España en Ucrania.

R.D.L. 10/11, de 26 de agosto (BOE 30-VIII-11), de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Resol. de 30 de agosto de 2011 (BOE 31-VIII-11), del Servicio Público de empleo Estatal, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación para la concesión de ayudas económicas de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, establecidas en el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, y prorrogadas por el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto.

Resol. de 31 de agosto de 2011 (BOE 3-IX-11), del Servicio Público de Empleo Estatal, por el que se determina el régimen transitorio de la utilización de los contratos par la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, en desarrollo de lo establecido en el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes par ala promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

R.D.L. 14/11, de 16 de septiembre (BOE 20-IX-11), de medidas complementarias en materia de políticas de empleo y de regulación del régimen de actividad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Ley 28/11, de 22 de septiembre (BOE 23-IX-11, C. E 21-X-11), por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social.

Ley 29/11, de 22 de septiembre (BOE 23-IX-11), de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.

Resol. de 23 de septiembre de 2011 (BOE 3-X-11), de la Secretaría de Estado de la Seguridad social, por la que se establecen plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden TIN/2501/2011, de 15 de septiembre, por la que se fijan para el ejercicio 2011 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

Ley 33/11, de 4 de octubre (BOE 5-X-11), de General de Salud Pública.

Ley 36/11, de 10 de octubre (BOE 11-X-11), reguladora de la jurisdicción social.

Ley 38/11, de 10 de octubre (BOE 11-X-11, C. E. 23-XI-11), de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

O. TIN/2803/11, de 14 de octubre (BOE 19-X-11), por la que se modifica la Orden TIN/41/2011, de 18 de enero, para el establecimiento de un coeficiente reductor respecto a la cotización por contingencias comunes relativa a los funcionarios y demás personal de nuevo ingreso incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social a partir de 1 de enero de 2011.

R.D. 1493/11, de 24 de octubre (BOE 27-X-11), por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

R.D. 1541/11, de 31 de octubre (BOE 1-XI-11), por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

R.D. 1543/11, de 31 de octubre (BOE 18-XI-11, C. E. 23-XII-11), por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

Resol. de 4 de noviembre de 2011 (BOE 12-XI-11), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se difiere el plazo reglamentario de ingreso de las cuotas de la Seguridad social correspondiente a los períodos de liquidación de noviembre y diciembre de 2011 a las empresas que den de alta a personas que participen en programas de formación, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre.

R.D. 1596/11, de 4 de noviembre (BOE 2-XII-11), por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.

R.D. 1620/11, de 14 de noviembre (BOE 17-XI-11, C. E. 23-XII-11), por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

R.D. 1621/11, de 14 de noviembre (BOE 17-XI-11), por el que se modifica el Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

R.D. 1622/11 de 14 de noviembre (BOE 17-XI-11), por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

R.D. 1630/11, de 14 de noviembre (BOE 22-XI-11), por el que se regula la prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

R.D. 1635/11, de 14 de noviembre (BOE 17-XII-11), por la que se modifica el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de tiempo de presencia en los transportes por carretera.

Resol. de 14 de noviembre de 2011 (BOE 24-XI-11), de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más).

O. TIN/3126/11, de 15 de noviembre (BOE 18-XI-11), por la que se regula el Tablón Edictal de Resoluciones de Extranjería.

R.D.L. 18/11, de 18 de noviembre (BOE. 19-XI-11), por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y se establecen medidas de Seguridad Social para las personas trabajadoras afectadas por la crisis de la bacteria «E. coli».

R.D. 1698/11, de 18 de noviembre (BOE 23-XI-11), por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

R.D. 1710/11, de 18 de noviembre (BOE 26-XI-11), por el que se modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

O. TIN/3356/11, de 30 de noviembre (BOE 6-XII-11), por la que se modifica la Orden TAS/2865/11, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

O. TIN/3434/11, de 12 de diciembre (BOE 20-XII-11), por la que se modifican la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas y la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales de 14 de noviembre de 2001, por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa.

R.D.L. 20/11, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-11, C. E. 10-I-12), de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

Año 2012

O. ESS/184/12, de 2 de febrero (BOE. 7-II-12), por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2012.

R.D. 451/12, de 5 de marzo (BOE 6-III-12), por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.

R.D.L. 16/12, de 20 de abril (BOE 24-IV-12, CE 15-V-12) de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones.

Ley 2/12, de 29 de junio (BOE 30-VI- 12, CE 05-VII-12, 01-VIII-12, 21-IX-12), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012.

O. ESS/1423/12, de 29 de junio (B. O. E 29-VI-12, CE 16-VIII-12), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en el área de integración de los inmigrantes, solicitantes y beneficiarios de protección internacional, apatridia y protección temporal.

Ley 3/12, de 6 de julio (BOE 08-VII-12), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

O. PRE/1490/12, de 9 de julio (BOE 10-VII-12), por la que se dictan normas para la aplicación del artículo 7 del Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

R.D.L. 20/12, de 13 de julio (BOE 14-VII-12, CE 19-VII-12) de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

O. ESS/1613/12, de 19 de julio (BOE 21-VII-12), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones destinadas a los programas de actuación para la ciudadanía española en el exterior y retornados.

O. ESS/1708/12, de 20 de julio (BOE 01-VIII-12), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas para la ordenación de los flujos migratorios laborales de trabajadores migrantes para campañas agrícolas de temporada y su inserción laboral.

Resol. de 24 de julio de 2012 (BOE 04-VIII-12), de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de julio de 2012, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2012.

O. ESS/1726/12, de 2 de agosto (BOE 04-VIII-12), por la que se modifica la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación en el trabajo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

O. ESS/1744/12, de 2 de agosto (BOE 06-VIII-12), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones a entidades locales para el desarrollo de programas innovadores a favor de la integración de inmigrantes.

O. ESS/1784/12, de 2 de agosto (BOE 10-VIII-12), por la que se atribuyen funciones operativas a los Directores Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

R.D. 1191/12, de 3 de agosto (BOE 04-VIII-12), por el que se establecen normas para el reconocimiento del complemento de pensión para el alquiler de vivienda a favor de los pensionistas de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva.

R.D. 1192/12, de 3 de agosto (BOE 04-VIII-12), por el que se regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud.

R.D.L. 23/12, de 24 de agosto (BOE 25-VIII-12), por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Resol. de 30 de agosto de 2012 (BOE 01-IX-12), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación para la concesión de ayudas económicas de acompañamiento establecidas en el Real Decreto-ley 23/2012, de 24 de agosto, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Resol. de 5 de septiembre de 2012 (BOE 14-IX-12), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen los criterios y prioridades a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación de sus actividades preventivas para el año 2012.

O. ESS/2018/12, de 20 de septiembre (BOE 25-IX-12) por la que se distribuyen territorialmente subvenciones, para su gestión por Comunidades Autónomas con competencias de ejecución de la legislación laboral estatutariamente asumidas, con la finalidad de financiar el coste imputable al ejercicio económico de 2012 de la medida consistente en la contratación de 1.500 promotores de empleo para el reforzamiento de los Servicios Públicos de Empleo.

R.D. 1362/12, de 27 de septiembre (BOE 28-IX-12) por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

R.D. 1483/12, de 29 de octubre (BOE 30-X-12) por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

R.D. 1484/12, de 29 de octubre (BOE 30-X-12, CE 9-XI-12) sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años

R.D. 1529/12, de 8 de noviembre (BOE 9-XI-12) por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Ley 10/12, de 20 de noviembre (BOE 21-XI-12) por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

R.D. 1587/12, de 23 de noviembre (BOE 5-XII-12) por el que se modifica el Real Decreto 885/2011, de 24 de junio, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de seis cualificaciones profesionales de la Familia Profesional Marítimo-Pesquera y se actualizan determinadas cualificaciones profesionales de las establecidas en el Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero, en el Real Decreto 1179/2008, de 11 de julio, y en el Real Decreto 101/2009, de 6 de febrero.

O. ESS/2541/12, de 27 de noviembre (BOE 29-XI-12) por la que se adoptan disposiciones para la determinación de la forma y contenido de la información estadística en aplicación y desarrollo de lo establecido en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

O. ESS/2576/12, de 27 de noviembre (BOE 3-XII-12) por la que se fijan para el ejercicio 1990 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

R.D.L. 28/12, de 30 de noviembre (BOE1-XII-12) de medidas de consolidación y garantía del sistema de la Seguridad Social.

O. HAP/2662/12, de 13 de diciembre (BOE 15-XII-12) por la que se aprueba el modelo 696 de autoliquidación, y el modelo 695 de solicitud de devolución por solución extrajudicial del litigio y por acumulación de procesos, de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social y se determinan el lugar, forma, plazos y los procedimientos de presentación.

R.D. 1696/12, de 21 de diciembre (BOE 22-XII-12) por el que se modifica la definición contenida en el apartado 6 del artículo 2 del Real Decreto 1216/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.

Ley 13/12, de 26 de diciembre (BOE 27-XII-12) de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.

L.O. 7/12, de 27 de diciembre (BOE 28-XII-12) por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal en materia de transparencia y lucha contra el fraude fiscal y en la Seguridad Social.

Ley 17/12, de 27 de diciembre (BOE 28-XII-12, CE 12-II-13) de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.

R.D.L. 29/12, de 28 de diciembre (BOE 31-XII-12, CE 29-I-13) de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.

R.D. 1716/12, de 28 de diciembre (BOE 31-XII-12) de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

Año 2013

R.D.L. 1/13, de 25 de enero (BOE 26-I-13) por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas.

O. ESS/66/13, de 28 de enero (BOE 30-I-13, CE 22-II-13) por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidantes.

Sent. 17/13, de 31 de enero de 2013 (BOE 26-II-14) Recurso de inconstitucionalidad 1024-2004. Interpuesto por el Parlamento Vasco con respecto a diversos preceptos de la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local; de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las Administraciones públicas y del procedimiento administrativo común y de la Ley 3/1991, de 10 de enero, de competencia desleal. Derecho a la protección de datos;

garantías del procedimiento administrativo sancionador y competencias en materia de procedimiento administrativo: interpretación conforme de los preceptos legales relativos a la comunicación interadministrativa de datos, el acceso a los datos del padrón y los registros de personas y bienes de los extranjeros internados (SSTC 292/2000 y 236/2007). Voto particular.

Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (BOE 31-I-13) hecho en Lisboa el 11 de septiembre de 2009. Firma por parte de la República de El Salvador.

Resol. de 13 de febrero de 2013 (BOE 15-II-13) del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero.

R.D.L. 3/13, de 22 de febrero (BOE 23-II-2013, CE 28-II-13) por el que se modifica el régimen de las tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y el sistema de asistencia jurídica gratuita.

R.D.L. 4/13, de 22 de febrero (BOE 23-II-13, CE 28-II-13) de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

R.D. 128/13, de 22 de febrero (BOE 23-II-13) sobre ordenación del tiempo de trabajo para los trabajadores autónomos que realizan actividades móviles de transporte por carretera.

R.D. 156/13, de 1 de marzo (BOE 2-III-13) por el que se regula la suscripción de convenio especial por las personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción laboral.

Sent. de 12 de marzo de 2013, de la Sala Tercera del Tribunal Supremo (BOE 24-IV-13) por la que se anulan determinados preceptos del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

Sent. 61/13, de 14 de marzo de 2013. (BOE 10-IV-13) Cuestión de inconstitucionalidad 5862-2003. Planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en relación con la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Derechos a la igualdad en la ley y a no sufrir discriminación por razón de sexo: determinación de los períodos de cotización de las prestaciones de Seguridad Social computando exclusivamente las horas trabajadas, en perjuicio de las trabajadoras a tiempo parcial (STC 253/2004).

R.D.L. 5/13, de 15 de marzo (BOE 16-III-13) (C. E. 4-IV-134), de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

R.D. 189/13, de 15 de marzo (BOE 21-III-13) (CE 2-X-13), por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.

R.D. 218/13, de 22 de marzo (BOE 23-III-13), por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2013.

O. ESS/484/13, de 26 de marzo (BOE 28-III-13), regula el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social.

Resol. de 2 de abril de 2013 (BOE 18-IV-13), de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Reglamento de la tarjeta profesional para el trabajo en obras de construcción (vidrio y rotulación) de los trabajadores afectados por el Convenio colectivo para las industrias extractivas, del vidrio, cerámica y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.

Resol. de 24 de abril de 2013 (BOE 31-V-13), del Instituto Social de la Marina, sobre condiciones que deben reunir los centros de formación y procedimiento de homologación de centros privados para la impartición de formación sanitaria específica.

Resol. de 24 de abril de 2013 (BOE 31-V-13), del Instituto Social de la Marina, sobre contenidos mínimos de los programas de actualización en formación sanitaria específica y sobre formación sanitaria específica a distancia.

Conv. de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Corea (BOE 8-V-13), hecho en Seúl el 14 de julio de 2011.

Resol. de 6 de mayo de 2013 (BOE 17-V-13) (CE 12-VI-13) (CE 27-IX-13), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 17 de julio de 2001, por la que se dictan instrucciones para efectuar por medios telemáticos el embargo de dinero en cuentas abiertas en entidades de depósito.

Resol. de 8 de mayo de 2013 (BOE 21-V-13), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 16 de julio de 2004, sobre determinación de funciones en materia de aplazamientos de pago de deudas, reintegros de prestaciones indebidamente percibidas, compensación, devolución de ingresos indebidos, reembolso del coste de las garantías, desistimiento, convenios o acuerdos en procedimientos concursales y anuncios de subastas en boletines oficiales.

O. ESS/974/13, de 20 de mayo (BOE 01-VI-13), por la que se modifica la Orden de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General de Estado y sus organismos autónomos, comunidades autónomas, universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social y se amplía el plazo de finalización de las obras y servicios.

O. ESS/982/13, de 20 de mayo (BOE 4-VI-13), por la que se regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación que deben efectuar los empleadores a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Resol. de 30 de mayo de 2013 (BOE 14-VI-13), de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos.

Instrumento de Ratificación del Tratado entre el Reino de Bélgica, la República de Bulgaria, la República Checa, el Reino de Dinamarca, la República Federal de Alemania, la República de Estonia, Irlanda, la República Helénica, el Reino de España, la República Francesa, la República Italiana, la República de Chipre, la República de Letonia, la República de Lituania, el Gran Ducado

de Luxemburgo, la República de Hungría, la República de Malta, el Reino de los Países Bajos, la República de Austria, la República de Polonia, la República Portuguesa, Rumanía, la República de Eslovenia, la República Eslovaca, la República de Finlandia, el Reino de Suecia y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Estados miembros de la Unión Europea) y la República de Croacia, de 3 de diciembre de 2012 (BOE 1-VII-13) (CE 13-V-14) relativo a la adhesión de la República de Croacia a la Unión Europea, hecho en Bruselas el 9 de noviembre de 2011.

Sent. de 11 de junio de 2013 (BOE 22-VII-13), de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, por la que se anula el inciso «los plazos para la interposición de los recursos que procedan serán computados a partir de la fecha de notificación al empleador o empresario», que contiene el artículo 88.5, párrafo 4.º, del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por el Real Decreto n.º 557/2011, de 20 abril.

R.D. 429/13, de 14 de junio (BOE 2-VII-13), por el que se establecen las bases reguladoras de las compensaciones económicas a los árbitros designados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo de los convenios colectivos.

O. ESS/1271/13, de 24 de junio (BOE 6-VII-13), por la que se modifican la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas y la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de noviembre de 2001, por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa.

O. ESS/1299/13, de 1 de julio (BOE 10-VII-13 CE 11-VII-13), por la que se regula el procedimiento de concesión del sello «Entidad adherida a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016».

Resol. de 23 de julio de 2013 (BOE 8-VIII-13), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social del coeficiente del 0,055 al que se refiere el artículo 24.1 de la Orden ESS/56/2013, de 28 de enero, para la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores de las empresas asociadas.

Ley 11/13, de 26 de julio (BOE 27-VII-13), de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

O. ESS/1451/13, de 29 de julio (BOE 31-VII-13), por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario.

Resol. de 1 de agosto de 2013 (BOE 16-VIII-13), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero.

R.D.L. 11/13, de 2 de agosto (BOE 03-VIII-13) para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

R.D. 624/13, de 2 de agosto (BOE 17-IX-13) (CE 15-IV-14) por el que se establecen ocho certificados de profesionalidad de la familia profesional Seguridad y medioambiente que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualizan los certificados de profesionalidad establecidos como anexo I del Real Decreto 1377/2009, de 28 de agosto, y como anexos I y II del Real decreto 1536/2011, de 31 de octubre.

R.D. 625/13, de 2 de agosto (BOE 18-IX-13) (CE 22-XI-13), por el que se establecen cuatro certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualizan los certificados de profesionalidad establecidos como anexo IV del Real decreto 1697/2011, de 18 de noviembre, como anexo II del Real Decreto 721/2011, de 20 de mayo y como anexo II del Real Decreto 1379/2008, de 1 de agosto, modificado por el Real Decreto 721/2011, de 20 de mayo.

Resol. de 19 de agosto de 2013 (BOE 29-VIII-13), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autorizan plazos extraordinarios para la presentación de las altas y, en su caso, las bajas y para la cotización a la Seguridad Social de los estudiantes universitarios que realicen prácticas académicas externas reuniendo los requisitos y condiciones previstos en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, a consecuencia de la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2013, por la que se anula el Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre.

O. ESS/1650/13, de 12 de septiembre (BOE 14-IX-13), por la que se establecen las bases reguladoras y se convoca para 2013 la concesión de subvenciones destinadas al programa de Jóvenes de la Dirección General de Migraciones.

O. ESS/1727/13, de 17 de septiembre (BOE 27-IX-13), por la que se modifica la Orden TAS/770/2003, de 14 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla.

R.D. 701/13, de 20 de septiembre (BOE 26-IX-13), de racionalización del sector público.

Ley 14/13, de 27 de septiembre (BOE 28-IX-13), de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

R.D. 702/13. de 30 de septiembre (BOE 04-X-13), por el que se modifica el Regal Decreto 183/2014, de 30 de enero, por el que se regula la tarjeta sanitaria individual.

O. ESS/1892/13, de 8 de octubre (BOE 16-X-13) (CE BOE 05-XI-13), por la que se regula el tablón de edictos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

O. ESS/1897/13, de 10 de octubre (BOE 17-X-13) (CE 24-XII-13), por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.

Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Cabo Verde y Acuerdo Administrativo para su aplicación (BOE 24-X-13), hechos en Praia el 23 de noviembre de 2012.

R.D. 844/13, de 31 de octubre (BOE 01-XI-13), por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

Resol. de 4 de noviembre de 2013 (BOE 8-XI-13), de la Subsecretaría, por la que se publica el anexo del Convenio de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Ministerio del Interior sobre coordinación entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en materia de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.

Resol. de 7 de noviembre de 2013 (BOE 20-XI-13), de la Subsecretaría, por la que se publican varios dictámenes de la Comisión Superior Calificadora de Documentos Administrativos relativos a series documentales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y se aprueban los correspondientes calendarios de conservación.

R.D. 908/13, de 22 de noviembre (BOE 23-XI-13), por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas extraordinarias a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.

R.D. LG. 1/13, de 29 de noviembre (BOE 03-XII-13), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Ley 19/13, de 9 de diciembre (BOE 10-XII-13), de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Ley 20/13, de 9 de diciembre (BOE 10-XII-13), de garantía de la unidad de mercado.

R.D. 982/13, de 13 de diciembre (BOE 10-I-14), por el que se establecen dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Actividades físicas y deportivas que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualiza un certificado de profesionalidad de la familia profesional de Comercio y marketing establecido en el Real Decreto 614/2013, de 2 de agosto.

R.D.L. 16/13, de 20 de diciembre (BOE 21-XII-13), de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Ley 22/13, de 23 de diciembre (BOE 26-XII-13) (CE 27-II-13) de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

Ley 23/13, de 23 de diciembre (BOE 26-XII-13), reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.

O. ESS/2518/13, de 26 de diciembre (BOE 11-I-14) (CE 30-I-13), por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

R.D. 1045/13, de 27 de diciembre (BOE 30-XII-13), sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2014.

Año 2014

R.D. 3/14, de 10 de enero (BOE 29-I-14), por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social, a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.

Resol. de 20 de enero de 2014 (BOE 29-I-14), de la Dirección General de Presupuestos, por la que se establecen los códigos que definen la clasificación económica.

O. ESS/78/14, de 20 de enero (BOE 30-I-14), por la que se crea la Unidad Especial de Colaboración y Apoyo a los Juzgados y Tribunales y a la Fiscalía General del Estado para la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.

Resol. de 23 de enero de 2014 (BOE 31-I-14), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autoriza la ampliación del plazo de ingreso de la cotización correspondiente a los nuevos conceptos e importes computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

R.D.L. 1/14, de 24 de enero (BOE 25-I-14), de reforma en materia de infraestructuras y transporte, y otras medidas económicas.

O. ESS/106/14, de 31 de enero (BOE 1-II-14) (CE 2-II-14) por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

R.D. 81/14, de 7 de febrero (BOE 8-II-14) (CE 17-IV-14) por el que se establecen normas para garantizar la asistencia sanitaria transfronteriza, y por el que se modifica el Real Decreto 1718/2010, de 17 de diciembre, sobre receta médica y órdenes de dispensación.

R.D.L. 2/14, de 21 de febrero (BOE 22-II-14), por el que se adoptan medidas urgentes para reparar los daños causados en los dos primeros meses de 2014 por las tormentas de viento y mar en la fachada atlántica y la costa cantábrica.

R.D. 103/14, de 21 de febrero (BOE 10-III-14), por el que se adaptan determinadas normas en el ámbito del derecho de establecimiento y de la libre prestación de servicios, con motivo de la adhesión de la República de Croacia, y por el que se modifican determinadas normas relativas al reconocimiento de cualificaciones profesionales.

Ley 1/14, de 28 de febrero (BOE 1-III-14), para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

R.D.L. 3/14, de 28 de febrero (BOE 01-III-14), de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida.

Resol. de 4 de marzo de 2014 (BOE 14-III-14), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establece la acreditación de la vivencia de los perceptores de pensiones de la Seguridad Social española, en su modalidad contributiva, residentes en el extranjero, mediante comparecencia ante las Consejerías o Secciones de Empleo y Seguridad Social.

R.D.L. 4/14, de 7 de marzo (BOE 8-III-14) por el que se adoptan medidas urgentes en materia de refinanciación y reestructuración de deuda empresarial.

L.O. 1/14, de 13 de marzo (BOE 14-III-14) de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, relativa a la justicia universal.

Resol. de 20 de marzo de 2014 (BOE 3-IV-14) de la Dirección del Instituto Social de la Marina, por la que se aprueba la relación de empresas afectadas por expedientes de regulación de empleo, convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, o decisiones adoptadas en procedimientos concursales en los que resulten de aplicación las previsiones de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Resol. de 20 de marzo de 2014 (BOE 3-IV-14), de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se aprueba la relación de empresas afectadas por expedientes de regulación de empleo, convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, o decisiones adoptadas en procedimientos concursales en los que resulten de aplicación las previsiones de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Ley 2/14, de 25 de marzo (BOE 26-III-14), de la Acción y del Servicio Exterior del Estado.

Resol. de 27 de marzo de 2014 (BOE 10-IV-14), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fija la fecha a partir de la cual los actos del procedimiento administrativo de aplazamiento del pago de deudas con la Seguridad Social dirigidos a determinados sujetos se notificarán electrónicamente.

Reglamento (**UE) 516/2014, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014,** por el que se crea el Fondo de Asilo, Migración e Integración, por el que se modifica la Decisión 2008/381/CE del Consejo y por el que se derogan las Decisiones 573/2007/CE y 575/2007/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y la Decisión 2007/435/CE del Consejo.

Reglamento (**UE) 514/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014,** por el que se establecen disposiciones generales sobre el Fondo de Asilo Migración e Integración y sobre el instrumento de apoyo financiero a la cooperación policial, a la prevención y la lucha contra la delincuencia, y a la gestión de crisis.

O. ESS/775/14, de 7 de mayo (BOE 14-V-14), por la que se crea el Comité de Seguridad de los Sistemas de Información de la Seguridad Social.

Aplicación provisional del Acuerdo de Sede entre el Reino de España y la Unión Europea (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo), hecho en Bilbao el 31 de marzo de 2014 (BOE 16-V-14).

O. ESS/822/14, de 19 de mayo (BOE 21-V-14), por la que se dictan normas para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto-ley 2/2014, de 21 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para reparar los daños causados en los dos primeros meses de 2014 por las tormentas de viento y mar en la fachada atlántica y la costa cantábrica.

R.D. 368/14, de 23 de mayo (BOE 6-VI-14), por el que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones a los árbitros designados conforme a lo dispuesto en el artículo 31 del Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa, aprobado por Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre.

Resol. de 26 de mayo de 2014 (BOE 16-VI-14), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la acreditación e inscripción de centros y entidades de formación que imparten, en la modalidad de teleformación, formación en el trabajo en el ámbito de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal.

Resol. de 4 de junio de 2014 (BOE 28-VI-14), del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se aprueban sistemas de identificación y autenticación de los ciudadanos para relacionarse electrónicamente con el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

R.D. 418/14 de 6 de junio (BOE 18-VI-14), por el que se modifica el procedimiento de tramitación de las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido.

R.D. 475/14, de 13 de junio (BOE 14-VI-14), sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador.

R.D.L. 8/14, de 4 de julio (BOE 5-VII-14) (CE 10-VII-14), de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

R.D. 579/14, de 4 de julio (BOE 16-VII-14), por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, en materia de cédulas y bonos de internacionalización.

R.D. 592/14, de 11 de julio (BOE 30-VII-14), por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

Sent. T. C. 119/2014, de 16 de julio de 2014 (BOE 15-VIII-2014). Recurso de inconstitucionalidad 5603-2012. Interpuesto por el Parlamento de Navarra en relación con la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Derechos a la igualdad, la tutela judicial efectiva, la libertad sindical, al trabajo y a la negociación colectiva: constitucionalidad de los preceptos que regulan el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores y reforman el régimen de negociación colectiva. Voto particular.

R.D. 625/14, de 18 de julio (BOE 21-VII-14), por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

R.D. 637/14, de 25 de julio (BOE 26-VII-14), por el que se modifica el artículo 23 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

O. SSI/1475/14, de 29 de julio (BOE 06-VIII-14), por la que se regula, en el ámbito del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, el contenido y procedimiento de suscripción del convenio especial de prestación de asistencia sanitaria, previsto en el Real Decreto 576/2013, de 26 de julio.

Resol. de 31 de julio de 2014 (BOE 25-VIII-14), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social de los coeficientes del 0,055 y 0,033 a los que se refiere el artículo 24.1 de la Orden ESS/106/2014, de 31 de enero, para la gestión de la prestación económica por inca-

pacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas.

R.D. 670/14, de 1 de agosto (BOE 2-VIII-14), por el que se modifica el Reglamento del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 947/2001, de 3 de agosto.

Resol. de 25 de agosto de 2014 (BOE 05-IX-14), de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se establecen los criterios para determinar el peso relativo de cada una de las asociaciones de trabajadores autónomos solicitantes de subvenciones para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas, del Servicio Público de Empleo Estatal.

Resol. de 25 de agosto de 2014 (BOE 05-IX-14), de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se establecen los criterios para determinar el peso relativo de las entidades representativas de la economía social solicitantes de subvenciones para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas, del Servicio Público de Empleo Estatal.

O. ESS/1571/14, de 29 de agosto (BOE 04-IX-14), por la que se establece el importe de las tasas por tramitación de autorizaciones administrativas en relación con la movilidad internacional.

R.D.L. 11/14, de 5 de septiembre (BOE 06-IX-14), de medidas urgentes en materia concursal.

O. PRE/1596/14, de 5 de septiembre (BOE 9-IX-14), por la que se habilita el aeropuerto de San Sebastián como paso fronterizo.

O. PRE/1665/14, de 12 de septiembre (BOE 16-IX-14), por la que se habilita el aeropuerto de Burgos como paso fronterizo.

Ley 15/14, de 16 de septiembre (BOE 17-IX-14), de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa.

Aplicación provisional del Acuerdo entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno de Australia relativo al programa de movilidad para jóvenes, hecho en Canberra el 3 de septiembre de 2014 (BOE 19-IX-14).

R.D. 817/14, de 26 de septiembre (BOE 23-X-14), por el que se establecen los aspectos puntuales de las cualificaciones profesionales para cuya modificación, procedimiento de aprobación y efectos es de aplicación el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Ley 18/14, de 15 de octubre (BOE 17-X-14), de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

Resol. de 22 de octubre de 2014 (BOE 27-X-14), de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social, y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se establecen los criterios para determinar el peso relativo de cada una de las asociaciones de trabajadores autónomos solicitantes de subvenciones para la ejecución de planes de formación, de ámbito territorial exclusivo de Ceuta y de Melilla, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas, del Servicio Público de Empleo Estatal.

Resol. de 22 de octubre de 2014 (BOE 27-X-14), de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social, y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se establecen los criterios para determinar el peso relativo de las entidades representativas de la economía social solicitantes de subvenciones para la ejecución de planes de formación, de ámbito territorial exclusivo de Ceuta y de Melilla, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas, del Servicio Público de Empleo Estatal.

Ley 20/14, de 29 de octubre (BOE 30-X-14), por la que se delega en el Gobierno la potestad de dictar diversos textos refundidos, en virtud de lo establecido en el artículo 82 y siguientes de la Constitución Española.

O. SSI/2065/14, de 31 de octubre (BOE 6-XI-14), por la que se modifican los anexos I, II y III del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización.

O. ESS/2098/14, de 6 de noviembre (BOE 11-XI-14) (CE 20-XI-14) por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.

Ley 27/14, de 27 de noviembre (BOE 28-XI-14), del Impuesto sobre Sociedades.

O. ESS/2296/14, de 3 de diciembre (BOE 8-XII.14), por la que se crea un fichero de datos de carácter personal.

O. ESS/2542/14, de 5 de diciembre (BOE 06-I-15), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la dotación de los botiquines de los que han de ir provistos los buques.

Resol. de 15 de diciembre de 2014 (BOE 23-XII-14), de la Dirección General de Cartera Básica de Servicios del Sistema Nacional de Salud y Farmacia, por la que se procede a la actualización de la cuantía máxima correspondiente a los medicamentos pertenecientes a los grupos ATC de aportación reducida, y se actualizan los límites máximos de aportación mensual para las personas que ostenten la condición de asegurado como pensionistas de la Seguridad Social y sus beneficiarios en la prestación farmacéutica ambulatoria

O. ESS/2442/14, de 17 de diciembre (BOE 25-XII-14), por la que se crea fichero de datos de carácter personal del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

R.D. 1084/14, de 19 de diciembre (BOE 24-XII-14), por el que se modifica el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

Ley 34/14, de 26 de diciembre (BOE 27-XII-14), de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social.

Ley 35/14, de 26 de diciembre (BOE 29-XII-14, CE 14-III-15), por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Ley 36/14, de 26 de diciembre (BOE 30-XII-14) (CE 24-III-15), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015.

R.D.L. 17/14, de 26 de diciembre (BOE 30-XII-14), de medidas de sostenibilidad financiera de las comunidades autónomas y entidades locales y otras de carácter eco-

nómico (Disp. Adicional decimoséptima. Disposición final segunda y cuarta).

Resol. de 26 de diciembre (BOE 14-I-15), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autoriza la utilización de tarjetas, tanto de débito como de crédito, como medio de pago de las deudas con la Seguridad Social en vía voluntaria no ingresadas dentro del plazo reglamentario, de las deudas en vía ejecutiva y de las deudas que hayan sido objeto de reclamación de deuda

Año 2015

Resol. de 8 de enero de 2015 (BOE 14-I-15), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fija la fecha a partir de la cual las resoluciones por las que se acuerde la incorporación al sistema de liquidación directa de cuotas de los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar, se notificarán electrónicamente

O. ESS/41/15, de 12 de enero (BOE 24-I-15), por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual y la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación en el trabajo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

R.D. 7/15, de 16 de enero (BOE 5-II-15), por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Sent. T. Const. de 22 de enero de 2015 (BOE 24-II-15), Recurso de inconstitucionalidad 5610-2012. Interpuesto por más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Socialista y del Grupo Parlamentario La Izquierda Plural del Congreso de los Diputados en relación con diversos preceptos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Derechos a la igualdad, a la libertad sindical, a la tutela judicial efectiva, a la negociación colectiva y al acceso a las funciones públicas en condiciones de igualdad: constitucionalidad de los preceptos legales relativos al contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores; modificación sustancial de las condiciones de trabajo, negociación colectiva; extinción del contrato de trabajo, procesos por despido; aplicación de la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor en el sector público; y nulidad de las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción de los contratos de trabajo por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Voto particular.

O. ESS/86/15, de 30 de enero (BOE 31-I-15) (CE 01-IV-15), por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015.

R.D. 44/15, de 2 de febrero (BOE 11-II-15), por el que se regulan las especificaciones y condiciones para el empleo del Documento Único Electrónico (DUE) para la puesta en marcha de sociedades cooperativas, sociedades civiles, comunidades de bienes, sociedades limitadas laborales y emprendedores de responsabilidad limitada mediante el sistema de tramitación telemática.

Instrucción de 12 de febrero de 2015 (BOE 16-II-15), de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre legalización de libros de los empresarios en aplicación del artículo 18 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

Resol. de 12 de febrero de 2015 (BOE 24-II-15), de la Dirección General de Migraciones, por la que se prorroga el derecho a asistencia sanitaria para todos aquellos beneficiarios de prestación económica, por razón de necesidad, a favor de los españoles residentes en el exterior que acreditasen esta condición a 31 de diciembre de 2014.

O. ESS/419/15, de 26 de febrero (BOE 13-III-15), por la que se modifica la Orden ESS/1338/2013, de 11 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal y se convoca su concesión para el año 2013.

R.D.L. 1/15, de 27 de febrero (BOE 28-II-15), de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social.

R.D. 127/15, de 27 de febrero (BOE 13-III-15), por el que se integran los centros de ventanilla única empresarial y la ventanilla única de la Directiva de Servicios en los Puntos de Atención al Emprendedor.

O. ESS/534/15, de 4 de marzo (BOE 28-III-15), por la que se amplía, con carácter extraordinario, el plazo de finalización de las obras y servicios de interés general y social de proyectos aprobados e iniciados en el ejercicio 2014, en la Ciudad de Melilla, en el marco de la Resolución de 7 de abril de 2014, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones en el ámbito de colaboración con órganos de la Administración General del Estado que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

R.D.L. 4/15, de 22 de marzo (BOE 23-III-15) (CE 16-IV-15) para la reforma urgente del Sistema de Formación en el trabajo en el ámbito laboral.

Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (BOE 23-IV-15), hecho en Lisboa el 11 de septiembre de 2009. Firma por parte de la República Portuguesa.

Ley 5/15, de 27 de abril (BOE 28-IV-15), de fomento de la financiación empresarial.

R.D. 357/15, de 8 de mayo (BOE 9-V-15), sobre cumplimiento y control de la aplicación del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, de la Organización Internacional del Trabajo, en buques españoles.

Resol. de 13 de mayo de 2015 (BOE 24-VII-15), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 16 de julio de 2004, sobre determinación de funciones en materia de gestión recaudatoria de la Seguridad Social.

Ley 9/15, de 25 de mayo (BOE 26-V-15) (CE 4-XI-15), de medidas urgentes en materia concursal.

R.D. 416/15, de 29 de mayo (BOE 20-VI-15), sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales.

R.D. 417/15, de 29 de mayo (BOE 20-VI-15), por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal.

O. ECC/1087/15, de 5 de junio (BOE 11-VI-15), por la que se regula la obtención del sello de Pequeña y Mediana Empresa Innovadora y se crea y regula el Registro de la Pequeña y Mediana Empresa Innovadora.

Entrada en vigor del Acuerdo entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno de Australia (BOE 15-VI-15), relativo al programa de movilidad para jóvenes, hecho en Canberra el 3 de septiembre de 2014.

O. ESS/1221/15, de 11 de junio (BOE 24-VI-15), por la que se crea la Unidad Especial de Inspección en materia de formación en el trabajo.

O. ESS/1187/15, de 15 de junio (BOE 20-VI-15), por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

O. ESS/1249/15, de 19 de junio (BOE 27-VI-15), por la que se amplía el plazo previsto en la disposición transitoria octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, relativa a los contratos para la formación y el aprendizaje.

Reglamento (**UE) 2015/848** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2015 (DOUE 5-VI-2015), sobre procedimientos de insolvencia.

O. ESS/1222/15, de 22 de junio (BOE 24-VI-15), por la que se regula el tablón de anuncios de la Seguridad Social.

O. ESS/1250/15, de 25 de junio (BOE 27-VI-15) (C. E. 9-VII-15) por la que se regula la disposición transitoria, por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social, de los fondos depositados en la cuenta especial del Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social.

Ley 15/15, de 2 de julio (BOE 3-VII-15), de la Jurisdicción Voluntaria.

R.D. 598/15, de 3 de julio (BOE 4-VII-15), por el que se modifican el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención; el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo; el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo y el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

Ley 23/15, de 21 de julio (BOE 22-VII-15), Ordenadora del Sistema de Inspección e Trabajo y Seguridad Social.

L.O. 8/15, de 22 de julio (BOE 23-VII-15), de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.

R.D. 708/15, de 24 de julio (BOE 25-VII-15), por el que se modifican diversos reglamentos generales en el ámbito de la Seguridad Social para la aplicación y desarrollo de la Ley 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social, y de otras disposiciones legales.

Ley 25/15, de 28 de julio (BOE 29-VII-15), de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social.

Ley 26/15, de 28 de julio (BOE 29-VII-15), de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.

O. ESS/1680/15, de 28 de julio (BOE 8-VIII-15), por la que se desarrolla el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal.

O. ESS/1681/15, de 28 de julio (BOE 8-VIII-15), por la que se establece la composición del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, en relación a los representantes de las organizaciones sindicales.

Resol. de 29 de julio de 2015 (BOE 30-VII-15), de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se amplía el ámbito de aplicación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Ley 30/15, de 9 de septiembre (BOE 10-IX-15) (CE 23-XII-15), por la que se regula el Sistema de Formación en el trabajo en el ámbito laboral.

Ley 31/15, de 9 de septiembre (BOE 10-IX-15) (CE 14-I-16), por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

R.D. 816/15, de 11 de septiembre (BOE 12-IX-15), por el que se regula la concesión directa de una subvención a Cruz Roja Española, Comisión Española de Ayuda al Refugiado y Asociación Comisión Católica Española de Migración para la ampliación extraordinaria de los recursos del sistema de acogida e integración de solicitantes y beneficiarios de protección internacional.

O. ESS/1978/15, de 17 de septiembre (BOE 30-IX-15) (CE 7-XI-15), por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2015, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, destinadas a la ejecución de las competencias del Programa de Activación para el Empleo.

R.D. 839/15, de 21 de septiembre (BOE 22-IX-15), por el que se modifica el Real Decreto 369/1999, de 5 de marzo, sobre términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los ministros de culto de las iglesias pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España.

R.D. 840/15, de 21 de septiembre (BOE 20-X-15), por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.

R.D. 850/15, de 28 de septiembre (BOE 13-X-15), por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «igualdad en la Empresa».

Ley 39/15, de 1 de octubre (BOE 02-X-15), del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Ley 40/15, de 1 de octubre (BOE 02-X-15), de Régimen Jurídico del Sector Público.

R.D. 867/15, de 2 de octubre (BOE 16-X-15), por el que se regulan las especificaciones y condiciones para el empleo del Documento Único Electrónico para el cese de actividad y extinción de las sociedades de responsabilidad limitada y el cese de actividad de las empresas individuales.

O. ESS/2119/15, de 8 de octubre (BOE 15-X-15), por la que se establece un plazo excepcional para la suscripción del convenio especial en el sistema de la Seguridad Social previsto en la Orden

Ley 43/15, de 9 de octubre (BOE 10-X-15), del Tercer Sector de Acción Social.

R.D. 899/15, de 9 de octubre (BOE 10-X-15), por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

R.D. 901/15, de 9 de octubre (BOE 10-X-15), por el que se modifica el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

Ley 44/15, de 14 de octubre (BOE 15-X-15), de Sociedades Laborales y Participadas.

Ley 45/15, de 14 de octubre (BOE 15-X-15), de Voluntariado.

Ley 47/15, de 21 de octubre (BOE 22-X-15) (CE 14-I-16) reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

O. ESS/2259/15, de 22 de octubre (BOE 30-X-15), por la que se modifica la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.

R.D. LG. 2/15, de 23 de octubre (BOE 24-X-15) por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

R.D. LG. 3/15, de 23 de octubre (BOE 24-X-15), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

Ley 48/15, de 29 de octubre (BOE 30-X-15) (CE 19-I-16) de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

R.D. LG. 8/15, de 30 de octubre (BOE 31-X-15) (CE 11-II-16) por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

R.D. 987/15, de 30 de octubre (BOE 9-XI-15), por el que se modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

R.D. 1004/15, de 6 de noviembre (BOE 7-XI-15), por el que se aprueba el Reglamento por el que se regula el procedimiento para la adquisición de la nacionalidad española por residencia.

R.D. 1052/2015, de 20 de noviembre (BOE 21-XI-2015), por el que se establece la estructura de las Consejerías de Empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo.

Resol. de 26 de noviembre de 2015 (BOE 10-XII-15), de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.

Resol. de 26 de noviembre de 2015 (BOE 10-XII-15), de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

R.D. 1087/15, de 4 de diciembre (BOE 11-XII-15), sobre procedimiento, condiciones y alcance del reconocimiento de las prestaciones de incapacidad permanente y muerte y supervivencia para el personal de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado derivado de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social.

R.D. 1091/15, de 4 de diciembre (BOE 24-XII-15), por el que se crea y regula el Registro Estatal de Enfermedades Raras.

R.D. 1150/15, de 18 de diciembre (BOE 19-XII-15), por el que se modifica el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

R.D. 1170/15, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-15), sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2016.

R.D. 1171/15, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-16), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2016.

Año 2016

O. ESS/70/16, de 29 de enero (BOE 30-I-16), por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

Resol. de 9 de febrero de 2016 (BOE 15-II-16), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se prorroga la vigencia de la Resolución de 1 de agosto de 2013, modificada por la de 30 de julio de 2014, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero.

Resol. de 10 de febrero de 2016 (BOE 25-II-16), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 16 de julio de 2004, sobre determinación

de funciones en materia de gestión recaudatoria de la Seguridad Social.

Resol. de 8 de marzo de 2016 (BOE 11-IV-16), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se actualizan, para el año 2016 y años sucesivos, las cuantías máximas constitutivas del importe de las subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo a entidades colaboradoras sin ánimo de lucro.

Reglamento (**UE) 2016/425** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016 (DUE 31-III-16), relativo a los equipos de protección individual y por el que se deroga la Directiva 89/686/CEE del Consejo.

Resol. de 1 de abril de 2016 (BOE 22-IV-16), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se convalidan las bases reguladoras y la condición de ayudas y Salud en el trabajo 2015-2016, aprobadas por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Resol. de 6 de abril de 2016 (BOE 25-IV-16), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba el sistema de firma electrónica mediante captura de firma digitalizada con datos biométricos para relacionarse presencialmente con el Servicio Público de Empleo Estatal.

R.D.L. 1/16, de 15 de abril (BOE 16-IV-16), por el que se prorroga el Programa de Activación para el Empleo.

O. ESS/723/2016, de 9 de mayo (BOE 14-V-16), por la que se desarrolla el modelo específico de declaración responsable para su presentación por entidades de formación para la impartición de formación distinta de las especialidades previstas en el Catálogo de especialidades formativas.

Resol. de 20 de mayo de 2016 (BOE 6-VI-16), de la Secretaría General de Inmigración y Emigración, por la que se publican las entidades propuestas y excluidas para cubrir las vocalías del Foro para la Integración Social de los Inmigrantes en representación de las asociaciones de inmigrantes y refugiados de las organizaciones empresariales.

R.D. 225/2016, de 27 de mayo (BOE 28-V-16), por el que se regula la concesión directa de una subvención a la Organización Internacional para las Migraciones, OIM España, para la colaboración en la ejecución del Programa de Reasentamiento de Refugiados.

O. ESS/894/2016, de 1 de junio (BOE 8-VI-16), por la que se amplía, con carácter extraordinario, el plazo de finalización de las obras y servicios de interés general y social, iniciados en el ejercicio 2015, en el marco del programa de fomento de empleo agrario en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

O. ESS/1452/2016, de 10 de junio (BOE 12-IX-16), por la que se regula el modelo de diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Modificación de los anexos I y II del Convenio relativo a la expedición de un certificado de vida, adoptada en Estrasburgo el 16 de septiembre de 2015 mediante Resolución 3/2015 (BOE 28-VI-16).

Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, hecho en Lisboa el 11 de septiembre de 2009 (BOE 01-VII-16). Firma por parte de la República Argentina.

R.D. 287/2016, de 1 de julio (BOE 02-VII-16), por el que se modifica el Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, por el que se regula la afectación al programa de fomento de empleo agrario, de créditos para inversiones de las Administraciones Públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en zonas rurales deprimidas.

Resol. de 19 de julio de 2016 (BOE 28-VII-16), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fija la fecha a partir de la cual los actos del procedimiento de devolución de ingresos indebidos a la Seguridad Social y saldos acreedores se notificarán electrónicamente.

R.D. 299/2016, de 22 de julio (BOE 29-VII-16), sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.

O. HAP/1337/2016, de 27 de julio (BOE 3-VIII-16), por la que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas del Fondo Social Europeo previstas en el Programa Operativo de Empleo Juvenil, destinadas a la integración sostenible de personas jóvenes en el mercado de trabajo, en el contexto de la garantía juvenil.

R.D. 311/2016, de 29 de julio (BOE 30-VII-16), por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de trabajo nocturno.

O. ECD/1345/2016, de 3 de agosto (BOE 5-VIII-16), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a la contratación de jóvenes inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

O. ECD/1346/2016, de 3 de agosto (BOE 5-VIII-16), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas al fomento del emprendimiento de jóvenes inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Resol. de 29 de julio de 2016 (BOE 17-VIII-16), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se prorroga la vigencia de la Resolución de 1 de agosto de 2013, modificada por la de 30 de julio de 2014, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero.

O. ESS/1554/2016, de 29 de septiembre (BOE 1-X-16), por la que se regula el procedimiento para el registro y publicación de las memorias de responsabilidad social y de sostenibilidad de las empresas, organizaciones y administraciones públicas.

Resol. de 6 de octubre de 2016 (BOE 11-X-16), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establece un plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ESS/1588/2016, de 29 de septiembre, por la que se fijan para el ejercicio 2016 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (BOE 16-XI-16), hecho en Lisboa el 11 de septiembre de 2009. Firma por parte de la República del Perú.

R.D.L. 3/2016, de 2 de diciembre (BOE 3-XII-16), por el que se adoptan medidas en el ámbito tributario dirigi-

das a la consolidación de las finanzas públicas y otras medidas urgentes en materia social.

O. ESS/1857/2016, de 5 de diciembre (BOE 07-XII-16), por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2016, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, incluyendo aquellas destinadas a la ejecución del Programa de Acción Conjunto para la Mejora de la Atención a las Personas Paradas de Larga Duración.

Resol. de 12 de diciembre de 2016 (BOE 23-XII-16), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica el ámbito territorial de unidades de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social en las Direcciones Provinciales de Barcelona, La Rioja, Lugo, Madrid y Málaga.

O. ESS/1924/2016, de 13 de diciembre (BOE 21-XII-16), por la que se determinan los gastos subvencionables por el Fondo Social Europeo durante el período de programación 2014-2020.

R.D.L. 6/2016, de 23 de diciembre (BOE 24-XII-16), de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Resol. de 28 de diciembre de 2016 (BOE 20-I-17), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración por el que se canaliza la subvención nominativa prevista en los Presupuestos Generales del Estado de 2016 a la Ciudad de Ceuta para la mejora de la atención prestada en los centros de acogida de menores extranjeros no acompañados.

Resol. de 28 de diciembre de 2016 (BOE 20-I-17), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración por el que se canaliza la subvención nominativa prevista en los Presupuestos Generales del Estado de 2016 a la Ciudad de Melilla para la mejora de la atención prestada en los centros de acogida de menores extranjeros no acompañados.

Año 2017

O. PRA/65/2017, de 31 de enero (BOE 2-II-17), por la que se modifica la Orden HAP/1337/2016, de 17 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas del Fondo Social Europeo previstas en el Programa Operativo de Empleo Juvenil, destinadas a la integración sostenible de personas jóvenes en el mercado de trabajo, en el contexto de la garantía juvenil.

Resol. de 1 de febrero de 2017 (BOE 16-II-17), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se prorroga la vigencia de la Resolución de 1 de agosto de 2013, modificada por la de 30 de julio de 2014, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero.

Real Decreto 130/2017, de 24 de febrero (BOE 3-III-2017), por el que se aprueba el Reglamento de Explosivos.

R.D. 196/2017, de 3 de marzo (BOE 4-III-17), por el que se modifica el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su adaptación a la nueva estructura de los departamentos ministeriales de la Administración General del Estado.

Resol. de 7 de marzo de 2017 (BOE 15-III-17), del Instituto Social de la Marina, por la que se establece el ámbito territorial y competencial de sus direcciones provinciales.

R.D. 231/2017, de 10 de marzo (BOE 24-III-17), por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.

R.D. 396/2017, de 21 de abril (BOE 22-IV-17), por el que se modifica el Real Decreto 706/1997, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen de control interno ejercido por la Intervención General de la Seguridad Social.

R.D.L. 7/2017, de 28 de abril (BOE 29-IV-17), por el que se prorroga y modifica el Programa de Activación para el Empleo.

Resol. de 3 de mayo de 2017 (BOE 12-V-17), de la Dirección General de Migraciones, por la que se establecen normas para la designación de miembros del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

R.D.L. 8/2017, de 12 de mayo (BOE 13-V-17), por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C-576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052).

R.D.L. 9/2017, de 26 de mayo (BOE 27-V-17) (CE 08-VI-17) por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores.

Resol. de 29 de mayo de 2017 (BOE 16-0VI-17), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, en régimen de concurrencia competitiva, para la realización de actividades en el ámbito de la prevención de riesgos laborales conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

O. ESS/516/2017, de 5 de junio (BOE 08-VI-17), por la que se amplía, con carácter extraordinario, el plazo de finalización de las obras y servicios de interés general y social, iniciados en el ejercicio 2016, en el marco del programa de fomento de empleo agrario en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

R.D. 581/2017, de 9 de junio (BOE 10-VI-17), por el que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, por la que se modifica la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales y el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior (Reglamento IMI).

Rglto. de Ejecución (UE) 2017/1105 de la Comisión, de 12 de junio de 2017 (DOUE 22-VI-2017), por el que se establecen los formularios mencionados en el Reglamento (UE) 2015/848 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre procedimientos de insolvencia.

Orden ESS/621/2017, de 20 de junio (BOE 29-VI-17), por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2017, para su gestión por las comunida-

des autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, incluyendo aquellas destinadas a la ejecución del Programa de Acción Conjunto para la Mejora de la Atención a las Personas Paradas de Larga Duración.

Ley 2/2017, de 21 de junio (BOE 22-VI-17), de modificación de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita.

Real Decreto 654/2017, de 23 de junio (BOE 24-VI-2017), por el que se regula la concesión directa de una subvención a las ciudades de Ceuta y Melilla para la mejora de la atención prestada en los centros de acogida de menores extranjeros no acompañados

Ley 3/2017, de 27 de junio (BOE 28-VI-17) (CE 12-VII-17, 11-XI-17) (CE 11-IV-17) de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

R.D. 694/2017, de 3 de julio (BOE 5-VII-17), por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación en el trabajo en el ámbito laboral.

R.D.L. 13/2017, de 7 de julio (BOE 8-VII-17), por el que se aprueba una oferta de empleo público extraordinaria y adicional para el refuerzo de la lucha contra el fraude fiscal, en la Seguridad Social, en el ámbito laboral y del control del gasto, para la mejora en la prestación de determinados servicios a los ciudadanos, y por el que se crean especialidades en Cuerpos y Escalas de la Administración del Estado y sus organismos públicos.

O. ESS/668/2017, de 13 de julio (BOE 15-VII-17), por la que se designa al Servicio Público de Empleo Estatal como organismo competente en materia de gestión del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

O. ESS/739/2017, de 26 de julio (BOE 02-VIII-17), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal.

O. ESS/729/2017, de 31 de julio (BOE 02-VIII-17), por la que se dictan normas para la aplicación de las medidas en materia de Seguridad Social contempladas en los Acuerdos del Consejo de Ministros, de 9 y 23 de diciembre de 2016, por los que se declaran determinadas comunidades autónomas y provincias, zonas afectadas gravemente por una emergencia de protección civil, como consecuencia de inundaciones y pedrisco, y se adoptan medidas para reparar los daños causados.

O. PRA/812/2017, de 16 de agosto (BOE 18-VIII-17), por la que se modifica la Orden HAP/337/2016, de 17 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas del Fondo Social Europeo previstas en el Programa Operativo de Empleo Juvenil, destinadas a la integración sostenible de personas jóvenes en el mercado de trabajo, en el contexto de la garantía juvenil.

Resol. de 9 de octubre de 2017 (BOE 20-X-17), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se modifica la de 1 de agosto de 2013, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero.

Resol. de 11 de octubre de 2017 (BOE 23-X-17), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establece un plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ESS/966/2017, de 6 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2017 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

O. ESS/1006/2017, de 19 de octubre (BOE 21-X-17), por la que se dictan normas para la aplicación de las moratorias en el pago de cuotas a la Seguridad Social previstas en el artículo 3 del Real Decreto-ley 10/2017, de 9 de junio, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los efectos producidos por la sequía en determinadas cuencas hidrográficas y se modifica el texto refundido de la Ley de Aguas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio**.**

Ley 6/2017, de 24 de octubre (BOE 25-X-17), de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

Resol. de 23 de octubre de 2017 (BOE 03-XI-17), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fija la fecha a partir de la cual se notificarán electrónicamente los actos de los procedimientos administrativos de concesión de moratorias y exención dictados al amparo del artículo 24.2.b) de la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil; de diferimiento regulado en el artículo 56.2 del Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio; y de exoneración recogidos en la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo.

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, (BOE 09-XI-2017), de Contratos del Sector público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

O. ESS/1119/2017, de 16 de noviembre (BOE 21-XI-17), por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2017, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones adicionales del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, incluyendo aquellas destinadas a la ejecución del Programa de Acción Conjunto para la Mejora de la Atención a las Personas Paradas de Larga Duración.

R.D. 1010/2017, de 1 de diciembre (BOE 22-XII-17) (CE 14-II-18) por el que se modifica el Real Decreto 2583/1996, de 13 de diciembre, de estructura orgánica y funciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social y de modificación parcial de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Resol. de 18 de diciembre de 2017 (BOE 23-XII-17), del Fondo de Garantía Salarial, por la que se modifica la de 23 de diciembre de 2016, de adhesión al Registro Electrónico de Apoderamientos de la Administración General del Estado, y se concretan los trámites y actuaciones iniciales por medios electrónicos para los que será válida la representación incorporada a dicho Registro.

O. ESS/1310/2017, de 28 de diciembre (BOE 30-XII-17), por la que se modifica la Orden de 24 de septiembre de 1970, por la que se dictan normas para aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

O. ESS/1323/2017, de 28 de diciembre (BOE 04-I-18) por la que se crea la oficina de asistencia en materia de

registros en la sede de la Intervención General de la Seguridad Social.

R.D.L. 20/2017, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-17), por el que se prorrogan y aprueban diversas medidas tributarias y otras medidas urgentes en materia social.

R.D. 1078/2017, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-17), por el que se modifica el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, y el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de Orden social y para los expedientes liquidatarios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

Año 2018

Resol. de 2 de enero de 2018, de la Tesorería General de la Seguridad Social (BOE 15-I-18), por la que se modifica la de 16 de julio de 2004, sobre determinación de funciones en materia de gestión recaudatoria de la Seguridad Social.

Resol. de 3 de enero de 2018, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (BOE 18-I-18), por la que se fija la fecha a partir de la cual se notificarán electrónicamente las resoluciones sobre la elevación a definitivas de las actas de liquidación de cuotas de la Seguridad Social, así como de las actas de liquidación conjuntas con las actas de infracción levantadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; las resoluciones sobre imposición de sanciones por infracciones en materia de Seguridad Social competencia de la Tesorería General de la Seguridad Social; y las resoluciones de las impugnaciones administrativas formuladas frente a los actos dictados por la Tesorería General de la Seguridad Social en las materias de su competencia, salvo en materia de recursos humanos.

Resol. de 9 de enero de 2018 (BOE 10-I-18) de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio e,ntre el Servicio Público de Empleo Estatal y el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, para el desarrollo de programas públicos de empleo y formación de Escuelas Taller y Talleres de Empleo.

Protocolo entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno de la República de Serbia (BOE 20-I-18), para la aplicación del Acuerdo entre la República de Serbia y la Comunidad Europea sobre la readmisión de personas que residen sin autorización (Protocolo de Aplicación), hecho en Luxemburgo el 9 de julio de 2015.

Resol. de 25 de enero de 2018 (BOE 08-02-18), del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, por la que se modifica la de 19 de julio de 2013, sobre revisión de precios a aplicar por los centros sanitarios del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria en Ceuta y Melilla por las asistencias prestadas en los supuestos cuyo importe ha de reclamarse a los terceros obligados al pago o a los usuarios sin derecho a la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, así como por los servicios prestados por el Centro Nacional de Dosimetría y por la reproducción de documentos de la biblioteca de la entidad gestora.

R.D. 60/2018, de 9 de febrero (BOE 10-III-18), por el que se modifica el Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares.

O. ESS/214/2018, de 1 de marzo (BOE 06-III-18), por la que se modifica la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, por la que se regula el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social.

Resol. de 6 de marzo de 2018 (BOE 10-III-18), del Fondo de Garantía Salarial, por la que se incluyen nuevos procedimientos, susceptibles de tramitación mediante registro electrónico en el anexo I de la Orden TIN/2942/2008, de 7 de octubre.

Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Popular China (BOE 16-III-2018), hecho en Bad Neuenahr el 19 de mayo de 2017.

O. ESS/256/2018, de 12 de marzo (BOE 17-III-18), por la que se desarrolla el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.

Resol. de 14 de marzo de 2018 (BOE 28-III-18), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con la Sociedad Española de Beneficencia de Río de Janeiro (Brasil), sobre las prestaciones de asistencia sanitaria subvencionada a los emigrantes españoles residentes en la circunscripción consular de Río de Janeiro que carezcan de recursos suficientes.

Resol. de 14 de marzo de 2018 (BOE 28-III-18), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda al Convenio con la Sociedad Española de Beneficencia de Río de Janeiro (Brasil), sobre las prestaciones de asistencia sanitaria subvencionada a los emigrantes españoles residentes en la circunscripción consular de Río de Janeiro que carezcan de recursos suficientes.

Resol. de 15 de marzo de 2018 (BOE 28-III-18), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con Biovida Saude Ltda, sobre la prestación de asistencia sanitaria subvencionada a los emigrantes españoles residentes en la demarcación consular de Salvador de Bahía (Brasil) y ciudades de Manaos (Amazonas) y Belem (Pará) que carecen de recursos suficientes.

Resol. de 15 de marzo de 2018 (BOE 20-III-18), de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017, por el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020.

O. ESS/378/2018, de 22 de marzo (BOE 12-IV-18), por la que se modifica la Orden ESS/1708/2012, de 20 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de concesión de subvenciones públicas para la ordenación de los flujos migratorios laborales de trabajadores migrantes para campañas agrícolas de temporada y su inserción laboral.

Resol. de 27 de marzo de 2018 (BOE 28-III-18), conjunta de la Secretaría General del Tesoro y Política Financiera y de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se regula el procedimiento para la realización del pago de las cotizaciones a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Resol. de 2 de abril de 2018 (BOE 20-IV-18), del Instituto Social de la Marina, por la que se modifican los anexos de la Orden PRE/646/2004, de 5 de marzo, por la que se establecen los contenidos mínimos de los programas de formación sanitaria específica y las condiciones para la expedición y homologación del certificado de formación sanitaria de los trabajadores del mar.

R.D. 192/2018, de 6 de abril (BOE 7-IV-18) por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

O. ESS/381/2018, de 10 de abril (BOE 14-IV-18), por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Resol. de 11 de abril de 2018 (BOE 19-IV-18), de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de abril de 2018, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el período 2018-2020.

O. ESS/438/2018, de 24 de abril (BOE 30-IV-18), por la que se establecen las bases del procedimiento destinado a financiar las acciones de mediación y arbitraje a realizar por la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

R.D. 257/2018, de 4 de mayo (BOE 05-V-18), por el que se modifica el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

Convenio complementario de revisión del Convenio de Seguridad Social firmado el 16 de mayo de 1991 entre el Reino de España y la República Federativa de Brasil (BOE 16-V-18), hecho en Madrid el 24 de julio de 2012.

R.D. 292/2018, de 18 de mayo (BOE 06-VI-18), por el que se regula el procedimiento de acceso y el régimen de prestación de la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina.

Resol. de 24 de mayo de 2018, de la Secretaría General Técnica (BOE 08-VI-18) (CE 2-VII-18) por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina y las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, para la emisión de informes y práctica de pruebas médicas y exploraciones complementarias para la valoración, revisión y calificación de las incapacidades laborales.

Resol. de 28 de mayo de 2018, conjunta de la Secretaría General del Tesoro y Política Financiera y de la Intervención General de la Administración del Estado (BOE 06-VI-18), por la que se modifica la de 27 de marzo de 2018, por la que se regula el procedimiento para la realización del pago de las cotizaciones a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Resol. de 11 de junio de 2018, de la Subsecretaría (BOE 13-VI-18), por la que se modifica el anexo del Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de diciembre de 2001, por el que se dispone la numeración de las órdenes ministeriales que se publican en el «Boletín Oficial del Estado».

O. TMS/658/2018, de 18 de junio (BOE 20-VI-18) (CE 06-VII-18) (CE 31-I-19) por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2018, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, incluyendo aquellas destinadas a la ejecución del Programa de Acción Conjunto para la Mejora de la Atención a las Personas Paradas de Larga Duración.

Resol. de 19 de junio de 2018, de la Dirección General de Migraciones (BOE 20-VI-18), por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de junio de 2018, por el que se aprueban las instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar la residencia temporal de menores y la estancia de los monitores, de origen saharaui, en España en el marco del Programa «Vacaciones en Paz 2018».

O. TMS/693/2018, de 28 de junio (BOE 29-V I-18), por la que se desarrolla el Real Decreto 292/2018, de 18 de mayo, por el que se regula el procedimiento de acceso y el régimen de prestación de la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina.

R.D. 696/2018, de 29 de junio (BOE 29. VI-18), por el que se aprueba el Reglamento general de la gestión financiera de la Seguridad Social.

Ley 6/2018, de 3 de julio (BOE 4-VII-18) (CE 28-VII-18) (CE 29-XI-18) de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

Resol. de 10 de julio de 2018 (BOE 17-VII-18) (CE 21-VII-18) del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, O. A., por la que se crea el sello electrónico cualificado del organismo.

R.D. 860/2018, de 13 de julio (BOE 18-VII-18), por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

Resol. de 16 de julio de 2018 (01-VIII-18), del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que establece el calendario de conservación, criterios de valoración y tratamiento de la documentación a efectos de su eliminación o conservación en soporte físico o electrónico.

R.D. 900/2018, de 20 de julio (BOE 24-VII-18), de desarrollo de la disposición adicional trigésima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en materia de pensión de viudedad.

R.D. 950/2018, de 27 de julio (BOE 28-VII-18), por el que se modifica el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

Resol. de 27 de julio de 2018 (BOE 28-VII-18), de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020.

R.D.L. 7/2018, de 27 de julio (BOE 30-VII-18), sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud.

R.D.L. 6/2018, de 27 de julio (BOE 31-VII-18), por el que se aprueba una oferta de empleo público extraordinaria y adicional para el refuerzo de medios en la atención a asilados y refugiados.

R.D.L. 8/2018, de 3 de agosto (BOE 4-VIII-18), 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.

R.D.L. 9/2018, de 3 de agosto (BOE 4-VIII-18), de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

R.D. 997/2018, de 3 de agosto (BOE 4-VIII-18), por el que se modifica el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

R.D.L. 11/2018, de 31 de agosto (BOE 04-IX-18), de transposición de directivas en materia de protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores, prevención del blanqueo de capitales y requisitos de entrada y residencia de nacionales de países terceros y por el que se modifica la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

O. TMS/910/2018, de 31 de agosto (BOE 4-IX-18), por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2018, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones adicionales del ámbito de las políticas activas de empleo financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

R.D.L. 12/2018, de 7 de septiembre (BOE 8-IX-18), de seguridad de las redes y sistemas de información.

Resol. de 14 de septiembre de 2018 (BOE 20-IX-2018) (CE 05-X-18) del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se establecen las prescripciones técnicas necesarias para el desarrollo y aplicación de la «Tarjeta Social Universal».

O. TMS/955/2018, de 17 de septiembre (BOE 18-IX-18), por la que se designan miembros del Consejo Rector del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

O. TMS/973/2018, de 20 de septiembre (BOE 24-IX-18), por la que se designan miembros del Consejo General del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

O. TMS/989/2018, de 26 de septiembre (BOE 27-IX-2018), por la que se amplía por segunda vez, con carácter extraordinario, el plazo de finalización de las obras y servicios de interés general y social, iniciados en el ejercicio 2017, en el marco del programa de fomento de empleo agrario en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

O. TMS/1006/2018, de 26 de septiembre (BOE 1-X-18), por la que se modifica la Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.

R.D. 1234/2018, de 5 de octubre (BOE 06-X-18), por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión directa de subvenciones a entidades locales para la financiación de proyectos de empleo, autoempleo y emprendimiento colectivo, dirigidos a afrontar el reto demográfico en los municipios de menor población, en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil del Fondo Social Europeo (ayudas EMP-POEJ).

O. TMS/1041/2018, de 4 de octubre (BOE 09-X-18), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de becas para la preparación de las pruebas selectivas de acceso, por el sistema de promoción interna, a los Cuerpos y Escalas adscritos al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Resol. de 9 de octubre de 2018 (BOE 18-X-18), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas.

R.D. 1341/2018, de 29 de octubre (BOE 30-X-18), por el que se establecen medidas transitorias para el mantenimiento, en favor de las personas con discapacidad, del subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte.

R.D. 1340/2018, de 29 de octubre (BOE 30-X-18), por el que se aprueban las normas especiales reguladoras de las subvenciones que se otorgarán en régimen de concesión directa a las comunidades autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla para la atención a los menores extranjeros no acompañados acogidos en el año 2018.

Resol. de 17 de octubre de 2018 (BOE 5-XI-18), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre la Dirección General de Migraciones y la Sociedad Española de Socorros Mutuos y Beneficencia, sobre la prestación de asistencia sanitaria subvencionada a los emigrantes españoles residentes en Chile que carezcan de recursos suficientes.

Resol. de 17 de octubre de 2018 (BOE 5-XI-18), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre la Dirección General de Migraciones y Plan Seguro, SA de C. V. Compañía de Seguros, sobre la prestación de asistencia sanitaria subvencionada a los emigrantes españoles residentes en la circunscripción consular de México que carezcan de recursos suficientes.

Resol. de 17 de octubre de 2018 (BOE 6-XI-18), del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se regula el procedimiento para el acceso por personas autorizadas al simulador de jubilación de la plataforma Tu Seguridad Social.

Resol. de 22 de octubre de 2018 (BOE 5-XI-18), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre la Dirección General de Migraciones y la Sociedad Española de Socorros Mutuos, Sanatorio Español de Asunción (Paraguay), sobre la prestación de asistencia sanitaria subvencionada a los emigrantes españoles residentes en la circunscripción consular en Paraguay que carezcan de recursos suficientes.

Acuerdo entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno de la República de Corea (BOE 8-XI-18), relativo al Programa de movilidad juvenil, hecho en Madrid el 18 de diciembre de 2017.

Enmiendas de 2016 a los anexos I, II y III del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (BOE 8-XI-18).

Resol. de 6 de noviembre de 2018 (BOE 17-XI-18), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autoriza a diferir el pago de cuotas a las empresas y a los trabajadores por cuenta propia o autónomos afectados por las lluvias torrenciales y desbordamientos de torrentes acaecidos los días 18, 19, 20 y 21 de octubre de 2018 en las provincias de Málaga, Sevilla, Cádiz, Valencia, Castellón, Tarragona y Teruel, así como en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Resol. de 23 de noviembre de 2018 (BOE 11-XII-18) (CE 25-I-19) de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica el ámbito territorial de determinadas unidades de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social.

Resolución de 3 de diciembre de 2018 (BOE 17-XII-18), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con la Universidad Complutense de Madrid, para la realización de prácticas académicas no retribuidas.

L.O. 2/2018, de 5 de diciembre (BOE 06-XII-18), para la modificación de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de

junio, del Régimen Electoral General para garantizar el derecho de sufragio de todas las personas con discapacidad.

L.O. 3/2018, de 5 de diciembre (BOE 06-XII-18), de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

R.D.L. 20/2018, de 7 de diciembre (BOE 08-XII-18) de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España.

Resol. de 7 de diciembre de 2018 (BOE 08-XII-18), de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021.

R.D. 1449/2018, de 14 de diciembre (BOE 15-XII-18), por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local.

Resol. de 11 de diciembre de 2018 (BOE 21-XII-18) (CE 14-II-19) de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, por la que se aprueba el modelo de certificación de créditos laborales incluidos en la lista de acreedores del procedimiento concursal, que ha de acompañarse con la solicitud de prestaciones de garantía salarial reguladas en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Resol. de 14 de diciembre de 2018 (BOE 27-XII-18) (CE 28-02-2019) de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 3 de julio de 2014, por la que se aprueba la Instrucción de Contabilidad para las entidades que integran el Sistema de la Seguridad Social; y se crean nuevas subcuentas en la adaptación del Plan General de Contabilidad Pública a las entidades que integran el Sistema de la Seguridad Social.

Resol. de 14 de diciembre de 2018, de la Subsecretaría (BOE31-XII-18), por la que se publican dictámenes de la Comisión Superior Calificadora de Documentos Administrativos sobre expedientes de subvenciones de concurrencia competitiva (procedimiento ordinario) y se aprueban y actualizan los correspondientes calendarios de conservación de series documentales del departamento.

Resol. de 14 de diciembre de 2018, de la Subsecretaría (BOE 31-XII-18), por la que se publican dictámenes de la Comisión Superior Calificadora de Documentos Administrativos y se aprueban y actualizan los correspondientes calendarios de conservación de series documentales del departamento.

R.D.L. 25/2018, de 21 de diciembre (BOE 22-XII-18), de medidas urgentes para una transición justa de la minería del carbón y el desarrollo sostenible de las comarcas mineras.

L.O. 4/2018, de 28 de diciembre (BOE 29-XII-18), de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

L.O. 5/2018, de 28 de diciembre (BOE 29-XII-18), de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, sobre medidas urgentes en aplicación del Pacto de Estado en materia de violencia de género.

R.D.L. 26/2018, de 28 de diciembre (BOE 29-XII-18), por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía.

Año 2019

R.D. 17/2019, de 25 de enero (BOE 7-II-19) por el que se modifica el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

O. TMS/103/2019, de 6 de febrero (BOE 8-II-19) por la que se modifica el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y se aprueba el modelo de declaración médica sobre la necesidad de cuidado continuo del menor.

R.D.L. 3/2019, de 8 de febrero (BOE 9-II-19) de medidas urgentes en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología, la Innovación y la Universidad.

R.D. 68/2019, de 15 de febrero (BOE 16-II-19) por el que se regula la concesión de una subvención directa a la Fundación España Salud para el desarrollo de programas sanitarios y sociales, dirigidos a personas españolas residentes en Venezuela, así como la concesión de ayudas individuales directas para la atención en asilos privados de personas mayores o dependientes.

R.D. 76/2019, de 22 de febrero (BOE 23-II-19) por el que se modifica el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su adaptación a la nueva estructura de los departamentos ministeriales de la Administración General del Estado.

Ley 3/2019, de 1 de marzo (BOE 2-III-19) de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer.

R.D.L. 6/2019, de 1 de marzo (BOE 07-III-19) de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

R.D. 97/2019, de 1 de marzo (BOE 20-III-19) por el que se establecen dos cualificaciones profesionales de la familia profesional Textil, Confección y Piel, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y se modifican determinados reales decretos de cualificaciones profesionales.

R.D. 98/2019, de 1 de marzo (BOE 20-III-19) por el que se establecen tres cualificaciones profesionales de la familia profesional Fabricación Mecánica, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y se modifica el Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero.

R.D. 99/2019, de 1 de marzo (BOE 20-III-19) por el que se actualiza una cualificación profesional de la familia profesional Imagen y Sonido, recogida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, establecida por el Real Decreto 1957/2009, de 18 de diciembre.

R.D. 100/2019, de 1 de marzo (BOE 20-III-19) por el que se establecen dos cualificaciones profesionales de la familia profesional Hostelería y Turismo, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y se modifica el Real Decreto 1700/2007, de 14 de diciembre.

R.D. 103/2019, de 1 de marzo (BOE 15-III-2019), por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.

R.D.L. 8/2019, de 8 de marzo (BOE 12-III-19), de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

O. TMS/283/2019, de 12 de marzo (BOE 14-III-19) (CE 22-VI-19) por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación en el trabajo en el ámbito laboral.

(Corrección de errores BOE 22-VI-2019).

Resol. de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (BOE 21-III-19), por la que se ordena el procedimiento de cese en la colaboración voluntaria de las empresas en la gestión de la Seguridad Social respecto a las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral.

Resol. de 20 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (BOE 25-III-19), por la que se determina la creación, composición, organización y funcionamiento de la comisión paritaria para la resolución de las reclamaciones previas en materia de prestación por cese de actividad.

O. TMS/331/2019, de 20 de marzo (BOE 26-III-19), por la que se establecen los requisitos y condiciones para la suscripción de convenios de habilitación para la presentación electrónica de documentos en los expedientes relativos a las autorizaciones de residencia previstas en la sección de movilidad internacional de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

O. TFP/382/2019, de 25 de marzo (BOE 2-IV-19), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la financiación de planes de formación de ámbito estatal, dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social, en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Resol. de 27 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Migraciones (BOE 30-III-2019), por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de marzo de 2019, por el que se aprueba el Plan de Retorno a España.

O. TMS/368/2019, de 28 de marzo (BOE 1-IV-19), por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación en el trabajo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

O. TMS/369/2019, de 28 de marzo (BOE 1-IV-19) (C. E. 28-XI-19) por la que se regula el Registro Estatal de Entidades de Formación del sistema de formación en el trabajo en el ámbito laboral, así como los procesos comunes de acreditación e inscripción de las entidades de formación para impartir especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas.

O. TMS/379/2019, de 28 de marzo (BOE 01-IV-19), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones por el Servicio Público de Empleo Estatal, para la financiación de planes de formación de ámbito estatal, dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva.

O. TMS/412/2019, de 28 de marzo (BOE 10-IV-19), por la que se dictan instrucciones relativas a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las intervenciones públicas en las que participe el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

R.D.L. 9/2019, de 29 de marzo (BOE 30-III-19), por el que se modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para su adaptación a la actividad de la estiba portuaria y se concluye la adaptación legal del régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías.

R.D. 207/2019, de 29 de marzo (BOE 30-III-19), por el que se regula el sistema nacional de admisión de miembros y socios de la Red EURES en España.

Resol. de 3 de abril de 2019, del Congreso de los Diputados (BOE 10-IV-19), por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Convalidación del Real Decreto-ley 5/2019, de 1 de marzo, por el que se adoptan medidas de contingencia ante la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea sin que se haya alcanzado el acuerdo previsto en el artículo 50 del Tratado de la Unión Europea.

O. TMS/397/2019, de 4 de abril (BOE 08-IV-19), por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

Resol. de 5 de abril de 2019, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 10-IV-19), por la que se establece el procedimiento para la aplicación de la exención en el pago de aranceles registrales, en virtud de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

R.D. 239/2019, de 5 de abril (BOE 17-IV-19), por el que se establecen las condiciones para el desarrollo de la actividad de pesca-turismo.

Resol. de 8 de abril de 2019, de la Secretaría de Estado de Migraciones (BOE 10-IV-19) (CE BOE 17-IV-19) por la que se publica el Acuerdo por el que se aprueban las instrucciones por las que se determina el procedimiento para la concesión de autorizaciones de residencia y trabajo de nacionales de terceros países enrolados en buques pesqueros de pabellón español que faenen fuera de la Zona Económica Exclusiva de España, y del mar Mediterráneo, sin que exista acuerdo internacional de pesca.

R.D. 257/2019, de 12 de abril (BOE13-IV-19), por el que se establecen las normas para la concesión de ayudas especiales para la adaptación del sector de la estiba portuaria.

R.D. 259/2019, de 12 de abril (BOE 13-IV-19), por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

O. SCB/480/2019, de 26 de abril (BOE 27-IV-19), por la que se modifican los anexos I, III y VI del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización.

R.D. 302/2019, de 26 de abril (BOE 29-IV-19), por el que se regula la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística, en desarrollo de la disposición final segunda del Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban

medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía.

R.D. 303/2019, de 26 de abril (BOE 30-IV-2019), por el que se regula la concesión directa de una subvención a Cruz Roja Española, Comisión Española de Ayuda al Refugiado y ACCEM para el refuerzo de la actuación de primera acogida dentro del Sistema Nacional de Acogida e Integración de personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional.

R.D. 304/2019, de 26 de abril (BOE 30-IV-2019), por el que se regula la concesión directa de una subvención a la Delegación en España del Alto Comisionado de las Naciones Unidad para los Refugiados (ACNUR) para el desarrollo de un programa dirigido a la integración de solicitantes y beneficiarios de protección internacional durante el año 2019.

O. TMS/513/2019, de 25 de abril (BOE 10-V-19), por la que se modifica la Orden TIN/866/2010, de 5 de abril, por la que se regulan los criterios que, en su función de colaboración con la Seguridad Social, deben seguir las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y sus entidades y centros mancomunados, en la gestión de los servicios de tesorería contratados con entidades financieras.

Resol. de 23 de abril de 2019, de la Secretaría General Técnica (BOE 13-V-19), por la que se publica el Convenio entre la Secretaría de Estado de Migraciones y la Federación Española de Municipios y Provincias, para el desarrollo de acciones conjuntas en materia de acogida de inmigrantes.

Resol. de 7 de mayo de 2019, de la Secretaría General Técnica (BOE 20-V-19) por la que se publica el Convenio con la Asociación Española primera de socorros mutuos y la Casa de Galicia, sobre la prestación de asistencia sanitaria subvencionada a los emigrantes residentes en Uruguay que carezcan de recursos suficientes.

Resol. de 3 de junio de 2019, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 14-VI-19), por la que se acuerda la suspensión de la Resolución de 5 de abril de 2019, por la que se establece el procedimiento para la aplicación de la exención en el pago de aranceles registrales, en virtud de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

Rglto. (UE) 2019/917 de la Comisión de 4 de junio de 2019 (DOUE 5-VI-2015), por el que se establecen especificaciones, medidas y otros requisitos técnicos necesarios para el sistema de interconexión de los registros de insolvencia en virtud del artículo 25 del Reglamento (UE) 2015/848 del Parlamento Europeo y del Consejo

O. TMS/667/2019, de 5 de junio (BOE 19-VI-19), por la que se crea el Observatorio para la lucha contra el fraude a la Seguridad Social.

O. TMS/671/2019, de 14 de junio (BOE 20-VI-19), por la que se amplía, con carácter extraordinario, el plazo de finalización de las obras y servicios de interés general y social, iniciados en el ejercicio 2018, en el marco del programa de fomento de empleo agrario en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

Resol. de 18 de junio de 2019, de la Secretaría de Estado de Migraciones (BOE 19-VI-19), por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de junio de 2019, por el que se aprueban las instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar la residencia temporal de menores y la estancia de los monitores, de origen saharaui, en España en el marco del Programa «Vacaciones en Paz 2019».

O. PCI/693/2019, de 18 de junio (BOE 26-VI-19), por la que se actualizan, de acuerdo con el Real Decreto 817/2014, de 26 de septiembre, determinadas cualificaciones profesionales de la familia profesional agraria, recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, establecidas por Real Decreto 1228/2006, de 27 de octubre; Real Decreto 665/2007, de 25 de mayo; Real Decreto 108/2008, de 1 de febrero; Real Decreto 1179/2008, de 11 de julio; Real Decreto 715/2010, de 28 de mayo, y Real Decreto 563/2011, de 20 de abril.

O. PCI/694/2019, de 18 de junio (BOE 26-VI-19), por la que se actualizan, de acuerdo con el Real Decreto 817/2014, de 26 de septiembre, determinadas cualificaciones profesionales de la familia profesional Industrias Extractivas, recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, establecidas por el Real Decreto 1087/2005, de 16 de septiembre, por el que se establecen nuevas cualificaciones profesionales, que se incluyen en el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos, que se incorporan al Catálogo modular de formación profesional, y se actualizan determinadas cualificaciones profesionales de las establecidas por el Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero.

Resol. de 27 de junio de 2019, del Instituto Nacional de la Seguridad Social (BOE 09-VII-19), por la que se extienden al Registro de Prestaciones Sociales Públicas las prescripciones técnicas necesarias para el desarrollo y aplicación de la «Tarjeta Social Universal», previstas en la Resolución de 14 de septiembre de 2018.

R.D. 450/2019, de 19 de julio (BOE 20-VII-19), por el que se modifica el Real Decreto 441/2007, de 3 de abril, por el que se aprueban las normas reguladoras de la concesión directa de subvenciones a entidades y organizaciones que realizan actuaciones de atención humanitaria a personas inmigrantes.

O. TMS/804/2019, de 23 de julio (BOE 27-VII-19), por la que se modifica la Orden de 26 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito de la colaboración con las corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.

O. TMS/805/2019, de 23 de julio (B0E 27-VII-19), por la que se incrementan, con carácter extraordinario, las subvenciones destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, establecidas en la Orden de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

Resol. de 25 de julio de 2019, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (BOE 02-VIII-19), por la que se modifica la Resolución de 5 de enero de 1984, de la Secretaría General para la Seguridad Social, por la que se autoriza la colaboración voluntaria en la gestión de la asistencia sanitaria y de la incapacidad laboral transitoria de los Monasterios, Órdenes, Congregaciones, Institutos y Sociedades de Vida en Común y Conferencias de religiosos, incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Resol. de 2 de agosto de 2019, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (BOE 17-VIII-19), por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas.

R.D.L. 11/2019, de 20 de septiembre (BOE 21-IX-2019), por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los daños causados por temporales y otras situaciones catastróficas.

Intercambio de Notas Verbales por el que se enmienda el Acuerdo entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno de Australia relativo al programa de movilidad para jóvenes (BOE 23-IX-19), hecho en Canberra el 11 de enero, 15 y 21 de febrero de 2019.

Resol. de 20 de septiembre de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo (BOE 28-IX-19), por la que se publica la relación definitiva de proyectos aprobados en el marco de la convocatoria para la selección de operaciones que se financiarán con el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social.

Resol. de 24 de septiembre de 2019, de la Tesorería General de la Seguridad Social (BOE 30-IX-19), por la que se autoriza a diferir el pago de cuotas a las empresas y a los trabajadores por cuenta propia o autónomos afectados por temporales y otras situaciones catastróficas.

R.D. 534/2019, de 20 de septiembre (BOE 08-X-19), por el que se regula la concesión directa de una subvención a la Universidad Nacional de Educación a Distancia para la atención de las necesidades de formación superior de los emigrantes españoles.

R.D. 561/2019, de 9 de octubre (BOE 10-X-19), por el que se completa la transposición de la Directiva (UE) 2015/637 del Consejo, de 20 de abril de 2015, sobre las medidas de coordinación y cooperación para facilitar la protección consular de ciudadanos de la Unión no representados en terceros países y por la que se deroga la Decisión 95/553/CE.

R.D.L. 12/2019, de 11 de octubre (BOE 12-X-2019), por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los efectos de la apertura de procedimientos de insolvencia del grupo empresarial Thomas Cook.

Resol. de 22 de octubre de 2019, de la Subsecretaría (BOE 31-X-19), por la que se aprueba la actualización de las Cartas de servicios de las Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

O. TMS/1066/2019, de 24 de octubre (BOE 30-X-19), por la que se modifica la Orden TMS/667/2019, de 5 de junio, por la que se crea el Observatorio para la lucha contra el fraude a la Seguridad Social.

O. TMS/1070/2019, de 24 de octubre (BOE 31-X-19), por la que se fijan para el ejercicio 2019 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

Resol. de 28 de octubre de 2019, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (BOE 13-XII-19), por la que se establece el régimen de aplicación de las prestaciones complementarias del artículo 96.1 b), del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

R.D.L. 14/2019, de 31 de octubre (BOE 05-XI-19), por el que se adoptan medidas urgentes por razones de seguridad pública en materia de administración digital, contratación del sector público y telecomunicaciones.

Resol. de 4 de noviembre de 2019, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (BOE 12-XI-19), por la que se establece el plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden TMS/1070/2019, de 24 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2019 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

Resol. de 5 de noviembre de 2019, de la Dirección del Instituto Social de la Marina (BOE 14-XI-19), por la que se desarrolla la Orden PRE/3264/2008, por la que se regulan los centros nacionales de formación dependientes del Instituto Social de la Marina.

Resol. de 13 de noviembre de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo (BOE 20-XI-19), por la que se modifica la de 20 de septiembre de 2019, por la que se publica la relación definitiva de proyectos aprobados en el marco de la convocatoria para la selección de operaciones que se financiarán con el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social.

R.D.L. 16/2019, de 18 de noviembre (BOE 19-XI-19), por el que se adoptan medidas relativas a la ejecución del presupuesto de la Seguridad Social.

R.D. 672/2019, de 22 de noviembre (BOE 13-XII-19), por el que se crea como Centro de Referencia Nacional el Centro Labora Formació de Castellón, en el área profesional de Fabricación Cerámica, de la familia profesional de Vidrio y Cerámica, en el ámbito de la formación profesional.

Resol. de 29 de noviembre de 2019, del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE 6-XII-19), por la que se crean cajas pagadoras del organismo.

Resol. de 2 de diciembre de 2019, de la Tesorería General de la Seguridad Social (BOE 14-XII-19), por la que se modifica el ámbito territorial de determinadas unidades de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social.

O. TMS/1175/2019, de 4 de diciembre (BOE 6-XII-19), por la que se dictan normas para la aplicación de las medidas en materia laboral y de Seguridad Social contempladas en el Real Decreto-ley 11/2019, de 20 de septiembre, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los daños causados por temporales y otras situaciones catastróficas.

Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Reino de España y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (BOE 16-XII-19), para la realización de proyectos en las áreas temáticas de reasentamiento, retorno voluntario asistido y reintegración, reubicación e integración, hecho en Madrid el 20 de agosto de 2019.

Resol. de 17 de diciembre de 2019, de la Subsecretaría (BOE 04-I-19), por la que se publica dictámentes de la Comisión Superior Calificadora de Documentos Administrativos y se aprueban y se actualizan los correspondientes calendarios de conservación de series documentales del departamento.

Resol. de 20 de diciembre de 2019, de la Intervención General de la Seguridad Social (BOE 04-I-19),

por la que se modifica la de 3 de julio de 2014, por la que se aprueba la instrucción de contabilidad para las entidades que integran el Sistema de la Seguridad Social.

Extracto de la Resol. de 26 de diciembre de 2019 de la Dirección General de Integración y Atención Humanitaria (BOE 14-I-20), por la que se convocan subvenciones en el área de protección internacional.

R.D.L. 18/2019, de 27 de diciembre (BOE 28-XII-19), por el que se adoptan determinadas medidas en materia tributaria, catastral y de seguridad social.

AÑO 2020

Resol. de 8 de enero de 2020, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (BOE 21-I-2020), por la que se modifica la de 2 de agosto de 2019, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas.

O. PCI/18/2020, de 10 de enero (BOE 20-I-2020), por la que se establece el Reglamento del Observatorio Profesional del Instituto Nacional de las Cualificaciones y se determinan las condiciones para el registro y reconocimiento de las entidades colaboradoras del Instituto Nacional de las Cualificaciones.

R.D. 2/2020, de 12 de enero (BOE 13-I-20), por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.

R.D.L. 1/2020, de 14 de enero (BOE 14-I-20), por el que se establece la revalorización y mantenimiento de las pensiones y prestaciones públicas del sistema de Seguridad Social.

R.D. 10/2020, de 14 de enero (BOE 14-I-2020), por el que se crean Subsecretarías en los departamentos ministeriales.

Resol. de 17 de enero de 2020, de la Secretaría General Técnica (BOE 31-I-2020), por la que se publica el Convenio entre el IES Ciudad Escolar y la Dirección General de Integración y Atención Humanitaria del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, para el desarrollo de un programa de prácticas académicas externas.

Resol. de 20 de enero de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 11-II-2020), por la que se modifica la de 12 de abril de 2004, sobre el procedimiento de reintegro de subvenciones concedidas por el Organismo y las actuaciones administrativas derivadas de la recaudación en período voluntario de los ingresos de derecho público de naturaleza no tributaria derivados de los reintegros.

R.D. 231/2020, de 4 de febrero (BOE 05-II-2020), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020.

O. TES/137/2020, de 7 de febrero (BOE 18-II-2020), por la que se amplía, con carácter extraordinario, el plazo de finalización de las obras y servicios de interés general y social de proyectos aprobados e iniciados en el ejercicio 2019, en las Ciudades de Ceuta y Melilla, en el marco de la Resolución de 27 de agosto de 2019, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones en el ámbito de colaboración con órganos de la Administración General del Estado que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

O. ISM/109/2020, de 10 de febrero (BOE 13-II-2020), por la que se establecen, para el año 2020, las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero.

Resol. de 21 de febrero de 2020, de la Tesorería General de la Seguridad Social (BOE 04-II-2020), por la que se modifica la de 16 de julio de 2004, sobre determinación de funciones en materia de gestión recaudatoria de la Seguridad Social.

Resol. de 5 de marzo de 2020, del Instituto Social de la Marina (BOE 10-III-2020), por la que se modifica la de 5 de noviembre de 2019, por la que se desarrolla la Orden PRE/3264/2008, por la que se regulan los centros nacionales de formación dependientes del Instituto Social de la Marina.

R.D.L. 6/2020, de 10 de marzo (BOE 11-III-2020), por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.

R.D.L. 7/2020, de 12 de marzo(BOE 13-III-2020), por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19.

R.D.L. 8/2020, de 17 de marzo (BOE 18-III-2020) (CE 25-III-2020) de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

R.D.L. 11/2020, de 31 de marzo (BOE 01-IV-2020) (CE 09-IV-2020) por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.

O. TED/320/2020, de 3 de abril (BOE 04-IV-2020), por la que se desarrollan determinados aspectos del derecho a percepción del bono social por parte de trabajadores autónomos que hayan cesado su actividad o hayan visto reducida su facturación como consecuencia del COVID-19 y se modifica el modelo de solicitud del bono social para trabajadores autónomos que hayan visto afectada su actividad como consecuencia del COVID-19, establecido en el Anexo IV del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.

Resol. de 6 de abril de 2020 (BOE 09-IV-2020), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifican cuantías en materia de aplazamientos en el pago de deudas con la Seguridad Social, fijadas en la Resolución de 16 de julio de 2004, sobre determinación de funciones en materia de gestión recaudatoria de la Seguridad Social; y en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

R.D.L. 13/2020, de 7 de abril (BOE 07-IV-2020), por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario.

Resol. de 13 de abril de 2020 (BOE 17-IV-2020), de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se modifica la de 1 de julio de 2011, por la que se aprueba la adaptación del Plan General de Contabilidad Pública a las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social.

Resol. de 15 de abril de 2020 (BOE 17-IV-2020), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 en materia de formación en el trabajo en el ámbito laboral.

R.D.L. 15/2020, de 21 de abril (BOE 22-IV-2020), de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.

Resol. de 16 de abril de 2020 (BOE 28-IV-2020), de la Dirección de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, por la que se publica el Apéndice del Acuerdo de Delegación con la Unión Europea, en relación al programa «Fomento del empleo juvenil y prevención de la migración», LA/2015/366-863.

R.D. 496/2020, de 28 de abril (BOE 1-V-2020), por el que se modifican el Real Decreto 1314/1984, de 20 de junio, por el que se regula la estructura y competencias de la Tesorería General de la Seguridad Social, y el Real Decreto 2583/1996, de 13 de diciembre, de estructura orgánica y funciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social y de modificación parcial de la Tesorería General de la Seguridad Social

Real Decreto 497/2020, de 28 de abril (BOE 1-V-2002), por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

R.D. 499/2020, de 28 de abril (1-V-2020), por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura de las Consejerías de Empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo.

Resol. de 30 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 4-V-2020), por la que se desarrolla el procedimiento para la tramitación de solicitudes del subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social regulado en el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.

R.D.L. 17/2020, de 5 de mayo (BOE 6-V-2020) (CE 20-V-2020) por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-2019.

R.D. LG. 1/2020, de 5 de mayo (BOE 7-V-2020), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal.

O. SND/404/2020, de 11 de mayo (BOE 12-V-2020), de medidas de vigilancia epidemiológica de la infección por SARS-CoV-2 durante la fase de transición hacia una nueva normalidad.

R.D.L. 18/2020, de 12 de mayo (BOE 13-V-2020), de medidas sociales en defensa del empleo.

R.D.L. 19/2020, de 26 de mayo (BOE 27-V-2020), por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19.

Resol. de 1 de junio de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 5-VI-2020), por la que se adoptan medidas para la recuperación de la actividad formativa presencial en la formación en el trabajo en el ámbito laboral, en el marco de la implementación del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.

Extracto de la Resol. de 2 de junio de 2020, de la Dirección General de Migraciones (BOE 8-VI-2020), por la que se convocan subvenciones públicas para la ordenación de los flujos migratorios laborales de trabajadores/as migrantes para campañas agrícolas de temporada.

Resol. de 16 de junio de 2020, de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa (BOE 17-VI-2020), por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 16 de junio de 2020, por el que se establecen los términos y condiciones del quinto tramo de la línea de avales a préstamos concedidos a empresas y autónomos, a préstamos concedidos a pymes y autónomos del sector turístico y actividades conexas, y financiación concedida a empresas y autónomos para la adquisición de vehículos de motor de transporte por carretera de uso profesional, y se autorizan límites para adquirir compromisos de gasto con cargo a ejercicios futuros, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

R.D.L. 24/2020, de 26 de junio (BOE 28-VI-2020) (CE 16-VII-2020) de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial.

Resol. de 28 de mayo de 2020, de la Secretaría General Técnica (BOE 1-VII-2020), por la que se publica la Adenda para la prórroga del Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina y las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, para la emisión de informes y práctica de pruebas médicas y exploraciones complementarias para la valoración, revisión y calificación de las incapacidades laborales.

R.D. 618/2020, de 30 de junio (BOE 2-VII-2020), por el que se establecen mejoras en las condiciones de trabajo en el sector pesquero

Resol. de 2 de julio de 2020, de la Subsecretaría (BOE 4-VII-2020) por la que se publica la Instrucción conjunta de la Dirección General de Migraciones y de la Dirección General de la Policía, por la que se determina el procedimiento para la expedición del documento de residencia previsto en el artículo 18.4 del Acuerdo de Retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica.

Modificación del Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Reino de España y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (BOE 6-VII-2020), para la realización de proyectos en las áreas temáticas de reasentamiento, retorno voluntario asistido y reintegración, reubicación e integración, hecho en Madrid el 20 de agosto de 2019.

R.D.L. 26/2020, de 7 de julio (BOE 8-VII-2020), de medidas de reactivación económica para hacer frente al impacto del COVID-19 en los ámbitos de transportes y vivienda (Disp. Final 12.ª).

R.D. 664/2020, de 14 de julio (BOE 15-VII-2020), por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en el ámbito del empleo y de la formación en el trabajo, para el ejercicio presupuestario 2020.

Ley 1/2020, de 15 de julio (BOE 16-VII-2020), por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Resol. de 4 de agosto de 2020, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (BOE 14-VIII-2020), por la que se establecen, para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores

por cuenta ajena de las empresas asociadas, los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes del 0,055, 0,06 y 0,033 a los que se refiere el artículo 24.1 de la Orden TMS/83/2019, de 31 de enero.

R.D. 787/2020, de 1 de septiembre (BOE 2-IX-2020), por el que se modifican el Real Decreto 577/1982, de 17 de marzo, por el que se regulan la estructura y competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, el Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, por el que se aprueba la estructura orgánica y de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal y el Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Ley 3/2020, de 18 de septiembre (BOE 19-IX-2020), de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia.

O. ISM/903/2020, de 24 de septiembre (BOE 29-IX-2020), por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones electrónicas en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social.

O. TES/904/2020, de 25 de septiembre (BOE 29-IX.2020) (CE 15-III-2021) por la que se designan miembros del Consejo General del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Resol. de 25 de septiembre de 2020 (BOE 29-IX-2020), de la Subsecretaría, por la que se crea el sello electrónico de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

R.D.L. 29/2020, de 29 de septiembre (BOE 30-IX-2020), de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

R.D.L. 30/2020, de 29 de septiembre (BOE 30-IX-2020) (CE 14-X-2020) de medidas sociales en defensa del empleo.

O. TES/967/2020, de 6 de octubre (BOE 16-X-2020), por la que se crea la Unidad Especial de Coordinación sobre Lucha contra el Fraude en el Trabajo Transnacional, en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

R.D. 901/2020, de 13 de octubre (BOE 14-X-2020) (CE 19-XII-2020) por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

R.D. 902/2020, de 13 de octubre (BOE 14-X-2020), de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Resol. de 13 de octubre de 2020, de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial (BOE 15-X-2020) (CE 7-XII-2020) por la que se aprueban los modelos de certificación colectiva de créditos laborales, incluidos en la Lista de Acreedores del procedimiento concursal, que han de acompañarse con la solicitud de prestaciones de garantía salarial reguladas en el artículo 33 del Real Decreto legislativo 2/2015, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

R.D. 917/2020, de 20 de octubre (BOE 12-XI-2020), por el que se regula la concesión directa de una subvención a Cruz Roja Española para la realización del programa de atención a migrantes llegados a las costas españolas o a las ciudades de Ceuta y Melilla a través de las fronteras terrestres en el año 2020.

R.D. 936/2020, de 27 de octubre (BOE 29-X-2020), por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2020.

Resol. de 28 de octubre de 2020, de la Secretaría General Técnica (BOE 6-XI-2020), por la que se publica la Adenda al Convenio entre la Dirección General de Migraciones y la Fundación España Salud, para la prestación de asistencia médica subvencionada a los emigrantes españoles residentes en Venezuela que carezcan de recursos suficientes.

R.D.L. 32/2020, de 3 de noviembre (BOE 4-XI-2020), por el que se aprueban medidas sociales complementarias para la protección por desempleo y de apoyo al sector cultural.

R.D.L. 33/2020, de 3 de noviembre (BOE 2-XI-2020), por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo a entidades del Tercer Sector de Acción Social de ámbito estatal.

R.D. 969/2020, de 10 de noviembre (BOE 17-XI-2020), por el que se establecen las bases reguladoras y la convocatoria, para el primer tramo del ejercicio 2020, de ayudas por la paralización temporal de la flota a los pescadores con un procedimiento de suspensión de los contratos o reducción de jornada como consecuencia del COVID-19 y por el que se modifica el Real Decreto 703/2020, de 28 de julio.

Ley 6/2020, de 11 de noviembre (BOE 12-XI-2020), reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

Resol. de 11 de noviembre de 2020, de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial (BOE 23-XI-2020), por la que se modifica el modelo de solicitud de prestaciones establecidas en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

O. TES/1060/2020, de 11 de noviembre (BOE 13-XI-2020), por la que se incrementan, con carácter extraordinario durante 2020, las subvenciones destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, establecidas en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

R.D.L. 34/2020, de 17 de noviembre (BOE 18-XI-2020), de medidas urgentes de apoyo a la solvencia empresarial y al sector energético, y en materia tributaria.

O. ICT/1094/2020, de 17 de noviembre (BOE 24-XI-2020), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a la contratación de jóvenes inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

O. ICT/1095/2020, de 17 de noviembre (BOE 17-XI-2020), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones para la financiación de las becas a las personas jóvenes inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que realizan prácticas no laborales en empresas, con cargo al Programa Operativo de Empleo Juvenil, mediante el procedimiento de concurrencia competitiva.

O. ISM/1099/2020, de 23 de noviembre (BOE 26-XI-2020), por la que se fijan para el ejercicio 2020 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

R.D. 1041/2020, de 24 de noviembre (BOE 25-XI-2020), por el que se modifican el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, y el Real Decreto 735/2020, de 4 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, y se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

R.D. 1038/2020, de 24 de noviembre (BOE 24-XII-2020), por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales de la familia profesional Edificación y Obra Civil, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y se modifican determinados reales decretos de cualificaciones profesionales de varias familias profesionales.

R.D. 1039/2020, de 24 de noviembre (BOE 24-XII-2020), por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales de la familia profesional Electricidad y Electrónica, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y se modifican determinados reales decretos de cualificaciones profesionales de varias familias profesionales.

O. TES/1109/2020, de 25 de noviembre (BOE 26-XI-2020), por la que se modifica la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación en el trabajo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

Resol. de 26 de noviembre de 2020, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones (BOE 30-XI-2020), por la que se establece el plazo especial para el ajuste de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ISM/1099/2020, de 23 de noviembre, por la que se fijan para el ejercicio 2020 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

O. ISM/1178/2020, de 27 de noviembre (BOE 9-XII-2020), por la que se establecen los precios públicos de determinados servicios prestados por el Instituto Social de la Marina.

O. ISM/1160/2020, de 30 de noviembre (BOE 4-XII-2020), por la que se desarrolla y convoca el proceso para la designación de vocales del Foro para la Integración Social de los Inmigrantes, en representación de las asociaciones de inmigrantes y refugiados, así como de las organizaciones sociales de apoyo.

O. TES/1184/2020, de 4 de diciembre (BOE 10-XII-2020), por la que se modifica la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 6 de marzo de 1991, por la que se autoriza el establecimiento de precios públicos para determinados servicios prestados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Resol. de 4 de diciembre de 2020, de la Secretaría General Técnica (BOE 15-XII-2020), por la que se publica el Convenio con el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, de habilitación administrativa, para la presentación electrónica de documentos en los expedientes relativos a las autorizaciones de residencia previstas en la sección de movilidad internacional de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización en representación de los interesados en desarrollo de la Orden TMS/331/2019, de 20 de marzo.

O. TES/1180/2020, de 4 de diciembre (BOE 10-XII-2020), por la que se adapta en función del progreso técnico el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

Resol. de 9 de diciembre de 2020, de la Tesorería General de la Seguridad Social (BOE 19-XII-2020), por la que se autoriza a diferir el pago de las cuotas resultantes de la regularización definitiva de la cotización de los profesionales taurinos correspondientes al año 2019.

Resol. de 10 de diciembre de 2020 (BOE 23-XII-2020), de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

R.D. 1114/2020, de 15 de diciembre (BOE 16-12-2020), por el que se regula la concesión directa de subvenciones a determinadas entidades para la financiación del Sistema Nacional de Acogida e Integración de Personas Solicitantes y Beneficiarias de Protección Internacional

Resol. de 18 de diciembre de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 25-XII-2020), por la que se establecen, en su ámbito de gestión, medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 en materia de formación en el trabajo en el ámbito laboral, para la iniciativa de formación programada por las empresas.

Resol. de 21 de diciembre de 2020, de la Tesorería General de la Seguridad Social (BOE 30-XII-2020), por la que se determina la finalización del ingreso diferido de la cotización a que se refiere el apartado 2 de la disposición transitoria segunda de la Orden TAS/1562/2005, de 25 de mayo, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo del Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

R.D. 1154/2020, de 22 de diciembre (BOE 23-XII-2020), por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

L.O. 3/2020, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-2020) por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

R.D.L. 38/2020, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-2020), por el que se adoptan medidas de adaptación a la situación de Estado tercero del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte tras la finalización del periodo transitorio previsto en el Acuerdo sobre la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, de 31 de enero de 2020.

R.D.L. 39/2020, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-2020), de medidas financieras de apoyo social y económico y de cumplimiento de la ejecución de sentencias.

Acuerdo de comercio y cooperación entre la Unión Europea y la Comunidad Europea de la energía ató-

mica, por una parte, y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, por otra (DOUE 31-XII-20).

Año 2021

O. EFP/63/2021, de 21 de enero (BOE 29-I-2021), por la que se actualizan, de acuerdo con el Real Decreto 817/2014, de 26 de septiembre, determinadas cualificaciones profesionales de las familias profesionales Agraria, Comercio y Marketing, Imagen y Sonido, Marítimo-Pesquera, Sanidad, Seguridad y Medio Ambiente, Servicios Socioculturales y a la Comunidad y Transporte y Mantenimiento de Vehículos, recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, establecidas por determinados reales decretos.

R.D.L. 2/2021, de 26 de enero (BOE 27-I-2021), de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.

R.D. 46/2021, de 26 de enero (BOE 27-I-2021), sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2021.

O. ISM/83/2021, de 1 de febrero (BOE 4-II-2021), por la que se modifica la Orden ISM/48/2021, de 25 de enero, por la que se establecen las normas reguladoras de la expedición de órdenes de pago a justificar en el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

R.D.L. 3/2021, de 2 de febrero (BOE 3-II-2021), por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.

R.D. 117/2021, de 23 de febrero (BOE 24-II-2020), por el que se modifica el Real Decreto 219/2001, de 2 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Consejo para el Fomento de la Economía Social.

O. TES/170/2021, de 23 de febrero (BOE 26-II-2021), por la que se amplía, con carácter extraordinario, el plazo de finalización de las obras y servicios de interés general y social de proyectos aprobados en el ejercicio 2020, en las ciudades de Ceuta y Melilla, en el marco de la Resolución de 17 de agosto de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal.

Extracto de la Resol. de 2 de marzo de 2021 de la Subsecretaría de Trabajo y Economía Social (BOE 9-III-2021), por la que se convoca para el ejercicio 2021 la concesión de subvenciones a las organizaciones sindicales en proporción a su representatividad, por la realización de actividades de carácter sindical.

O. ISM/189/2021, de 3 de marzo (BOE 5-III-2021)**,** por la que se regula el Registro electrónico de apoderamiento de la Seguridad Social.

Extracto de la Resol. de 4 de marzo de 2021 (BOE 16-III-2021), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación.

R.D. 141/2021, de 9 de marzo (BOE 10-III-2021), por el que se aprueba el Reglamento de asistencia jurídica gratuita.

R.D. 143/2021, de 9 de marzo (BOE 10-III-2021), por el que se modifica el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

R.D. 144/2021, de 9 de marzo (BOE 11-III-2021), por el que se modifica el Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.

R.D.L. 5/2021, de 12 de marzo (BOE 13-III-2021), de medidas extraordinarias de apoyo a la solvencia empresarial en respuesta a la pandemia de la COVID-19, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas del ámbito sectorial del Turismo, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Extracto de la Resol. de 12 de marzo de 2021, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 18-III-2021), por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de planes de formación de ámbito estatal, dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva.

O. ISM/254/2021, de 16 de marzo (BOE 19-III-2021), por la que se crea y regula la Comisión Asesora de Estudios y se establece la regulación del Programa anual de Estudios del Departamento.

Resol. de 26 de marzo de 2021, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 04-V-2021), por la que se publica el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura para el segundo trimestre de 2021.

Ley 2/2021, de 29 de marzo (BOE 30-III-2021), de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

R.D. 203/2021, de 30 de marzo (BOE 31-III-2021), por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos.

R.D. 200/2021, de 30 de marzo (BOE 6-IV-2021), por el que se modifica el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su adaptación a la nueva estructura de los departamentos ministeriales de la Administración General del Estado.

Ley 3/2021, de 12 de abril (BOE 13-IV-2021), por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.

Orden HAC/348/2021, de 12 de abril (14-IV-2021), por la que se concretan los criterios para asignación de ayudas directas a autónomos y empresas en aplicación de lo dispuesto en el Título I del Real Decreto-ley 5/2021, de 12 de marzo, de medidas extraordinarias de apoyo a la solvencia empresarial en respuesta a la pandemia de la COVID-19.

Extracto de la Resol. de 15 de abril de 2021 (BOE 23-IV-2021), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, para la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

O. INT/382/2021, de 19 de abril (BOE24-IV-2021), por laque se crea la Oficina de asistencia en materia de registros en la sede de la Entidad de Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el empleo.

R.D.L. 6/2021, de 20 de abril (BOE 21-IV-2021), por el que se adoptan medidas complementarias de apoyo

a empresas y autónomos afectados por la pandemia de COVID-19.

R.D. 286/2021, de 20 de abril (BOE 21-IV-2021), por el que se modifican el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, y el Real Decreto 497/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Ley Orgánica 5/2021, de 22 de abril (BOE 23-IV-2021), de derogación del artículo 315 apartado 3 del Código Penal.

Extracto de la Resol. de 23 de abril de 2021 del Servicio Público de Empleo Estatal de Melilla (BOE 27-IV-2021), por la que se aprueba la convocatoria, en régimen de concurrencia competitiva, para la concesión de subvenciones públicas en el marco del Sistema de Formación en el trabajo en el ámbito laboral dirigidas prioritariamente a los desempleados, en aplicación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación en el trabajo ejercicio 2021.

Extracto de la Resol. de 23 de abril 2021, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 29-IV-2021), por la que se aprueba, la convocatoria para la concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de subvenciones a los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios y de Talleres de Empleo en el ámbito Territorial de la Ciudad Autónoma de Melilla para el año 2021.

R.D.L. 7/2021, de 27 de abril (BOE 28-IV-2021), de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores.

Extracto de la Resol. de 27 de abril de 2021, de la Dirección General de Programas de Protección Internacional y Atención Humanitaria (BOE 6-V-2021), por la que se convocan subvenciones para proyectos de retorno voluntario de personas nacionales de terceros países.

R.D.L. 8/2021, de 4 de mayo (BOE 5-V-2021) (CE 8-V-2921) por el que se adoptan medidas urgentes en el orden sanitario, social y jurisdiccional, a aplicar tras la finalización de la vigencia del estado de alarma declarado por el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2.

R.D.L. 8/2021, de 4 de mayo (BOE 5-V-2021) (CE 8-V-2921) por el que se adoptan medidas urgentes en el orden sanitario, social y jurisdiccional, a aplicar tras la finalización de la vigencia del estado de alarma declarado por el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2.

Extracto de la Resolución de 5 de mayo 2021 del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 17-V-2021), por la que se aprueba la convocatoria, en régimen de concurrencia competitiva, para la concesión de subvenciones en el ámbito de la colaboración con corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social en el territorio de la Ciudad Autónoma de Melilla para el ejercicio 2021.

R.D.L. 10/2021, de 18 de mayo (BOE 19-V-2021), por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los daños causados por la borrasca «Filomena».

O. TES/501/2021, de 20 de mayo (BOE 25-V-2021), por la que se incrementan, con carácter extraordinario durante 2021, las subvenciones destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, establecidas en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

Extracto de la Resol. de 24 de mayo de 2021 (BOE 29-V-2021), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones a los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo, en el ámbito exclusivo de gestión del citado Servicio, de proyectos en colaboración con órganos y organismos de la Administración General del Estado.

Extracto de la Resol. de 24 de mayo de 2021, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 31-V-2021), por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones en el ámbito de colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

R.D. 368/2021, de 25 de mayo (BOE 26-V-2021), sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite.

Resol. de 25 de mayo de 2021, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones (BOE 31-V-2021) por la que se habilitan trámites y actuaciones a través de los canales telefónico y telemático mediante determinados sistemas de identificación y se regulan aspectos relativos a la presentación de solicitudes mediante formularios electrónicos.

R.D.L. 11/2021, de 27 de mayo (BOE 28-V-2021), sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos.

R.D. 297/2021, de 27 de abril (BOE 29-V-2021), por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales de las familias profesionales Agraria, Comercio y Marketing, Energía y Agua, Hostelería y Turismo, Instalación y Mantenimiento, Madera, Mueble y Corcho, Marítimo-Pesquera y Transporte y Mantenimiento de Vehículos, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y se actualizan determinadas cualificaciones profesionales de las familias profesionales Agraria, Hostelería y Turismo, Instalación y Mantenimiento, Madera, Mueble y Corcho, Marítimo-Pesquera y Transporte y Mantenimiento de Vehículos, recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, establecidas por determinados reales decretos.

Ley 8/2021, de 2 de junio (BOE 3-VI-2021), por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica.

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio (BOE 5-VI-2021), de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Extracto de la Resolución de 7 de junio de 2021 (BOE 11-VI-2021), del Instituto Social de la Marina, por la que se convocan ayudas para la dotación de los botiquines de los que han de ir provistos los buques, convocatoria 2020.

Real Decreto 427/2021, de 15 de junio (BOE 16-VI-2021), por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

O. PCM/648/2021, de 23 de junio (BOE 24-VI-2021), por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 22 de junio de 2021, por el que se prorrogan por un plazo de cuatro meses las medidas contenidas en los artículos 11 y 15, y en la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre, por el que se adoptan medidas de adaptación a la situación de Estado Tercero del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte tras la finalización del periodo transitorio previsto en el Acuerdo sobre la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, de 31 de enero de 2020.

Resol. de 24 de junio de 2021 (BOE 25-VI-2021), de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021, por el que se aprueba el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes.

O. ISM/693/2021, de 24 de junio (BOE 2-VII-2021), por la que se crea una oficina de asistencia en materia de registros.

Resol. de 28 de junio de 2021 (BOE 9-VII-2021), del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se publica el catálogo de organismos, entidades y empresas incluidos en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas.

R.D. 472/2021, de 29 de junio (BOE 3-VII-2021), por el que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2018/958, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, relativa al test de proporcionalidad antes de adoptar nuevas regulaciones de profesiones.

Resol. de 30 de junio de 2021, de la Secretaría de Estado de Migraciones (BOE 5-VIII-2021), por la que se publica el Convenio con la Sociedad Espanhola de Beneficencia de Río de Janeiro, para la prestación de asistencia médica subvencionada a los emigrantes españoles residentes en la región de Río de Janeiro que carezcan de recursos suficientes.

Extracto de la Resol. de 6 de julio de 2021, de la D. G. Programas de Protección internacional y Atención Humanitaria (BOE 13-VII-2021), por la que se acuerda la aplicación de la tramitación de urgencia al procedimiento administrativo iniciado por la Resolución de 27 de abril de 2021, de la D. G. Programas de Protección Internacional y Atención Humanitaria, por la que se convocan subvenciones para proyectos de retorno voluntario de personas inmigrantes que podrán ser cofinanciados por el fondo FAMI de la UE.

Resol. de 7 de julio de 2021, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 23-VII-2021), por la que se publica el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura para el tercer trimestre de 2021.

Ley 10/2021, de 9 de julio (BOE 10-VII-2021), de trabajo a distancia.

R.D. 507/2021, de 10 de julio (BOE 12-VII-2021), por el que se modifica el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.

Extracto de la Resol. de 15 de julio de 2021, de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas (BOE 2-VIII-2021), por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento, para el año 2021.

Extracto de la Resol. de 23 de julio de 2021, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 31-VII-2021), por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones en el ámbito de colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

R.D. 688/2021, de 3 de agosto (BOE 5-VIII-2021), por el que se modifica el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

Extracto de la resol. de 3 de agosto 2021 de la Dirección General de Programas de Protección Internacional y Atención Humanitaria (BOE 9-VIII-2021), por la que se convocan subvenciones para el desarrollo de actuaciones de interés general en materia de extranjería destinadas a la defensa de los derechos humanos de las personas migrantes, así como a favorecer la convivencia y la cohesión social, cofinanciadas por fondos de la Unión Europea.

Resol. de 3 de agosto de 2021, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (BOE 17-VIII-2021), por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas.

Extracto de la Resol. de 17 de agosto de 2021, de la Dirección General de Programas de Protección Internacional y Atención Humanitaria (BOE 06-IX-2021), por la que se acuerda la aplicación de la tramitación de urgencia al procedimiento administrativo iniciado por la Resolución de la Dirección General de Programas de Protección Internacional y Atención Humanitaria de 3 de agosto de 2021.

O. TES/897/2021, de 19 de agosto (BOE24-VIII-2021), por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2021, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas en el ámbito laboral, créditos financiados con el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, destinados a la ejecución de proyectos de inversión «Plan Nacional de Competencias Digitales» y «Nuevas Políticas Públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo» recogidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

O. PCM/922/2021, de 1 de septiembre (BOE 4-IX-2021), por la que se crea y regula la Comisión Interministerial de coordinación para el funcionamiento cohesionado del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Orden ISM/941/2021, de 2 de septiembre (BOE 10-IX-2021), sobre organización y funcionamiento de los órganos colegiados de Administración Digital de la Seguridad Social.

Resol. de 7 de septiembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Migraciones (BOE 22-IX-2021), por la que se publican las entidades propuestas y excluidas para cubrir las Vocalías del Foro para la Integración Social de los Inmigrantes en representación de las asociaciones de inmigrantes y refugiados y de las organizaciones sociales de apoyo.

Orden TES/1001/2021, de 20 de septiembre (BOE 24-IX-2021), por la que se modifica la Orden TMS/1000/2018, de 26 de septiembre, por la que se nombran los Vocales y el Secretario General del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Ley 12/2021, de 28 de septiembre (BOE 29-IX-2021), por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

R.D. 817/2021, de 28 de septiembre (BOE 29-IX-2021), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021.

R.D. 818/2021, de 28 de septiembre (BOE 29-IX-2021) por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

Resol. de 29 de septiembre de 2021 (BOE 15-X-2021), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se corrigen errores en la de 3 de agosto de 2021, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas.

R.D.L. 20/2021, de 5 de octubre (BOE 6-X-2021) (CE 11-XI-2021) por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo para la reparación de los daños ocasionados por las erupciones volcánicas y para la reconstrucción económica y social de la isla de La Palma.

Ley 14/2021, de 11 de octubre (BOE 12-X-2021), por la que se modifica el Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-2019.

R.D. 882/2021, de 11 de octubre (BOE 12-X-2021), por el que se regula la concesión directa de subvenciones a determinadas entidades para la financiación del Sistema Nacional de Acogida e Integración de Personas Solicitantes y Beneficiarias de Protección Internacional y la atención sociosanitaria en los centros de estancia temporal de inmigrantes de Ceuta y Melilla.

O. TES/1121/2021, de 11 de octubre (BOE 16-X-2021), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación del «Programa de Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano», en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

R.D. 882/2021, de 11 de octubre (BOE 12-X-2021), por el que se regula la concesión directa de subvenciones a determinadas entidades parala financiación del Sistema Nacional de Acogida e Integración de personas Solicitantes y Beneficiarias de Protección Internacional y la atención sociosanitaria en los centros de estancia temporal de inmigrantes de Ceuta y Melilla.

Resolución de 14 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo (BOE 21-X-2021), por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2022.

Resolución de 15 de octubre de 2021, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 7-XII-2021), por la que se publica el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura para el cuarto trimestre de 2021.

R.D. 903/2021, de 19 de octubre (BOE 20-X-2021), por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril

R.D. 904/2021, de 19 de octubre (BOE 20-X-2021), por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Autónomo Gerencia de Infraestructuras y Equipamiento de la Seguridad del Estado.

R.D. 902/2021, de 19 de octubre (BOE 20-X-2021), por el que se regula la concesión directa de subvenciones, para el ejercicio presupuestario 2021, destinadas a la financiación del desarrollo de actuaciones de la inversión «Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad», en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

O. TES/1151/2021, de 24 de octubre (BOE 26-X-2021), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación de las inversiones del componente 23 «Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos vulnerables.» y «Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Emprendimiento y microempresas» en las ciudades de Ceuta y Melilla, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

O. TES/1152/2021, de 24 de octubre (BOE 26-X-2021), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación del «Programa de primera experiencia profesional en las administraciones públicas», de contratación de personas jóvenes desempleadas en el seno de los servicios prestados por dichas administraciones públicas, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

O. TES/1153/2021, de 24 de octubre (BOE 26-X-2021), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación del «Programa TándEM en entidades del sector público estatal», de formación en alternancia con el empleo, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

R.D.L. 21/2021, de 26 de octubre (BOE 27-X-2021), por el que se prorrogan las medidas de protección social para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica.

R.D. 938/2021, de 26 de octubre (BOE 27-X-2021), por el que se regula la concesión directa de subvenciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en el ámbito de la inclusión social, por un importe de 109.787.404 euros, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

O. PCM/1161/2021, de 29 de octubre (BOE 30-X-2021), por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros

de 26 de octubre de 2021, por el que se prorrogan las medidas contenidas en los artículos 11, 12 y 15 del Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre, por el que se adoptan medidas de adaptación a la situación de Estado Tercero del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte tras la finalización del periodo transitorio previsto en el Acuerdo sobre la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, de 31 de enero de 2020.

O. TES/1214/2021, de 29 de octubre (BOE 9-XI-2021), por la que se crea la Comisión Ministerial de Administración Digital y se regula su composición y funciones.

R.D. 947/2021, de 2 de noviembre (BOE 5-XI-2021), por el que se modifican los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales y del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, aprobados por el Real Decreto 1415/2006, de 1 de diciembre.

O. EFP/1207/2021, de 2 de noviembre (BOE 8-XI-2021), por la que se actualizan, de acuerdo con el Real Decreto 817/2014, de 26 de septiembre, determinadas cualificaciones profesionales de las familias profesionales Actividades físicas y deportivas, Agraria y Artes y Artesanías, recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, establecidas por determinados reales decretos.

R.D.L. 24/2021, de 2 de noviembre (BOE 3-XI-2021. CE 25-XI-2021), de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de bonos garantizados, distribución transfronteriza de organismos de inversión colectiva, datos abiertos y reutilización de la información del sector público, ejercicio de derechos de autor y derechos afines aplicables a determinadas transmisiones en línea y a las retransmisiones de programas de radio y televisión, exenciones temporales a determinadas importaciones y suministros, de personas consumidoras y para la promoción de vehículos de transporte por carretera limpios y energéticamente eficientes.

O. EFP/1208/2021, de 2 de noviembre (BOE 8-XI-2021), por la que se actualizan, de acuerdo con el Real Decreto 817/2014, de 26 de septiembre, determinadas cualificaciones profesionales de las familias profesionales Agraria, Artes y Artesanías, Electricidad y Electrónica, Hostelería y Turismo, Informática y Comunicaciones, y Textil, Confección y Piel, recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, establecidas por determinados reales decretos.

O. EFP/1209/2021, de 2 de noviembre (BOE 8-XI-2021), por la que se actualizan, de acuerdo con el Real Decreto 817/2014, de 26 de septiembre, determinadas cualificaciones profesionales de las familias profesionales Actividades físicas y deportivas, Agraria, Artes y Artesanías, Servicios socioculturales y a la comunidad, recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, establecidas por determinados reales decretos.

O. TES/1223/2021, de 4 de noviembre (BOE 11-XI-2021), por la que se dictan normas para la aplicación de las medidas laborales y de protección por desempleo previstas en la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, en las zonas afectadas gravemente por una emergencia de protección civil como consecuencia de la borrasca «Filomena».

R.D.L. 25/2021, de 8 de noviembre (BOE 9-XI-2021), de medidas en materia de Seguridad Social y otras medidas fiscales de apoyo social.

O. ISM/1270/2021, de 11 de noviembre (BOE 20-XI-2021), por la que se fijan para el ejercicio 2021 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

O. PCM/1238/2021, de 12 de noviembre (BOE 13-XI-2021), por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de noviembre de 2021, por el que se aprueban las instrucciones por las que se determina el procedimiento de entrada y permanencia de nacionales de terceros países que ejercen actividad en el sector audiovisual.

Extracto de la Resol. de 15 de noviembre de 2021 (BOE 30-XII-2021), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba por procedimiento de trámite anticipado, la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, a entidades colaboradoras sin ánimo de lucro para el año 2022 en el territorio de Melilla.

O. TES/1287/2021, de 22 de noviembre (BOE 25-XI-2021), por la que se adapta en función del progreso técnico el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

R.D.L. 27/2021, de 23 de noviembre (BOE 24-XI-2021), por el que se prorrogan determinadas medidas económicas para apoyar la recuperación.

Resolución de 26 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones (BOE 2-XII-2021), por la que se establece el plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ISM/1270/2021, de 11 de noviembre, por la que se fijan para el ejercicio 2021 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

Resol. de 26 de noviembre de 2021, de la Subsecretaría (BOE 9-XII-2021), por la que se aprueba la actualización de la Carta de Servicios del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O. A., M. P.

Resol. de 29 de noviembre de 2021 (BOE 3-XII-2021), de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023.

O. PCM/1336/2021, de 30 de noviembre (BOE 2-XII-2021), por la que se modifica el Anexo III del Real Decreto 219/2013, de 22 de marzo, sobre restricciones a la utilización de determinadas sustancias peligrosas en aparatos eléctricos y electrónicos.

O. PCM/1337/2021, de 30 de noviembre (BOE 2-XII-2021), por la que se crean determinados órganos administrativos en materia de control financiero en la Intervención General de la Seguridad Social.

R.D. 1057/2021, de 30 de noviembre (BOE 14-XII-2021) por el que se modifica el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia.

O. ISM/1375/2021, de 3 de diciembre (BOE 9-XII-2021), por la que se desarrolla el Registro de Mediadores Sociales del Ingreso Mínimo Vital.

R.D. 1069/2021, de 4 de diciembre (BOE 7-XII-2021), por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.

R.D. 1076/2021, de 7 de diciembre (BOE 8-XII-2021), por el que se modifica el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

R.D. 1077/2021, de 7 de diciembre (BOE 24-XII.2021), por el que se regulan los principios generales y la organización del sistema de información contable de la Seguridad Social.

Resol. de 9 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social (BOE 15-XII-2021), por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 3 de diciembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2021, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

O. ISM/1429/2021, de 13 de diciembre (BOE 22-XII.2021), por el que se designan las entidades seleccionadas para cubrir las vocalías del Foro para la Integración Social de los Inmigrantes en representación de las asociaciones de inmigrantes y refugiados y de las organizaciones sociales de apoyo.

Extracto de la Resol. de 14 de diciembre de 2021 (BOE 16-XII-2021), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba, por el procedimiento de trámite anticipado, la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación del «Programa de primera experiencia profesional en las administraciones públicas», de contratación de personas jóvenes desempleadas en el seno de los servicios prestados por dichas administraciones públicas, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resilencia.

Extracto de la Resol. de 14 de diciembre de 2021 del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 18-XII-2021), por la que se aprueba el procedimiento de trámite anticipado, la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación de la inversión del Componente 23.

Extracto de la Resol. de 14 de diciembre de 2021 (BOE 22-XII-2021), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba, por el procedimiento de trámite anticipado, la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación de las inversiones del Componente 23 «Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos vulnerables» y «Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Emprendimiento y microempresas».

Acuerdo entre el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Reino de España y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (BOE 1-1-2022), para la realización de proyectos en las áreas temáticas de reasentamiento, retorno voluntario asistido y reintegración, e inclusión, hecho en Madrid a 16 de diciembre de 2021.

R.D.L. 28/2021, de 17 de diciembre (BOE 18-XII-2021), por el que se adoptan medidas complementarias de carácter urgente para la reparación de los daños ocasionados por las erupciones volcánicas y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma.

Ley 19/2021, de 20 de diciembre (BOE 21-XII-2021), por la que se establece el ingreso mínimo vital.

Resol. de 20 de diciembre de 2021, de la Secretaria de Estado de Empleo y Economía Social (BOE 24-XII-2021), por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 10 de diciembre de 2021, por el que se aprueba el Plan de Acción Nacional contra el Trabajo Forzoso: relaciones laborales obligatorias y otras actividades humanas forzadas.

Extracto de la Resol. del SEPE de 20 de diciembre de 2021 (BOE 28-XII-2021), por la que se aprueba, trámite anticipado, la convocatoria para la concesión de subvenciones, destinadas a la financiación de la inversión del Componente 23 «Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos vulnerables y Emprendimiento y microempresas, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en la ciudad de Ceuta.

R.D.L. 29/2021, de 21 de diciembre (BOE 22-XII-2021), por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito energético para el fomento de la movilidad eléctrica, el autoconsumo y el despliegue de energías renovables. Disps. Finales 7.ª, 8.ª y 9.ª

R.D. 1120/2021, de 21 de diciembre (BOE 22-XII-2021), por el que se modifica el Real Decreto 258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar.

R.D. 1121/2021, de 21 de diciembre (BOE 22-XII-2021), por el que se modifica el Real Decreto 706/1997, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen de control interno ejercido por la Intervención General de la Seguridad Social.

R.D. 1129/2021, de 21 de diciembre (BOE 22-XII-2021), por el que se modifica el Real Decreto 581/2017, de 9 de junio, por el que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, por la que se modifica la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales y el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior (Reglamento IMI), en relación con el procedimiento de reconocimiento de cualificaciones profesionales.

Extracto de la Resol. del SEPE de 21 de diciembre de 2021 (BOE 25-III-2021), por la que se aprueba, por el procedimiento de trámite anticipado, la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación de la inversión del Componente 23 «Programa de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano», en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en el ámbito territorial de la ciudad de Ceuta.

Extracto de la Resol. de 22 de diciembre de 2021, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 24-XII-2021), por la que se aprueba por el procedimiento de trámite anticipado, la convocatoria abierta de subvenciones para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, destinados a la recualificación de personas trabajadoras que hayan estado o estén incluidas en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), para los ejercicios presupuestarios 2022 y 2023, en el marco del PRTR.

R.D.L. 30/2021, de 23 de diciembre (BOE 23-XII-2021), por el que se adoptan medidas urgentes de prevención y contención para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

O. ISM/1451/2021, de 23 de diciembre (BOE 25-XII-2021), por la que se modifica la Orden ISM/1261/2021, de 16 de noviembre, por la que se regulan las operaciones de

cierre del ejercicio 2021 para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social.

Extracto de la Resol. de 23 de diciembre de 2021, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 28-XII-2021), por la que se aprueba, por el procedimiento de trámite anticipado, la convocatoria abierta de subvenciones para apoyar la cobertura de vacantes en sectores estratégicos de interés nacional mediante la financiación de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación de personas desempleadas para los años, 2022 y 2023, en el marco del PRTR.

O. TES/1490/2021, de 23 de diciembre (BOE 30-XII-2021), por la que se modifica la Orden TES/897/2021, de 19 de agosto, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2021, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas en el ámbito laboral, créditos financiados con el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, destinados a la ejecución de proyectos de inversión «Plan Nacional de Competencias Digitales» y «Nuevas Políticas Públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo» recogidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

O. ISM/1485/2021, de 24 de diciembre (BOE 30-XII-2021), por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2022.

Ley 20/2021, de 28 de diciembre (BOE 29-XII-2021), de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Ley 21/2021, de 28 de diciembre (BOE 29-XII-2021), de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.

Ley 22/2021, de 28 de diciembre, (BOE 29-XII-2021) de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

R.D. 1152/2021, de 28 de diciembre (BOE 29-XII-2021), por el que se modifica el Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social; el Real Decreto 2583/1996, de 13 de diciembre, de estructura orgánica y funciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social y de modificación parcial de la Tesorería General de la Seguridad Social; el Real Decreto 504/2011, de 8 de abril, de estructura orgánica y funciones del Instituto Social de la Marina; y el Real Decreto 497/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

O. PCM/1482/2021, de 28 de diciembre (BOE 30-XII-2021), por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de diciembre de 2021, por el que se prorrogan las medidas contenidas en los artículos 11 y15 del Real Decreto Ley 38/2020, de 29 de diciembre, por el que se adoptan medidas de adaptación a la situación de Estado Tercero del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte tras la finalización del periodo transitorio previsto en el Acuerdo sobre la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, de 31 de enero de 2020.

Año 2022

Resol. de 10 de enero de 2022 (BOE 14-I-2022) (CE 4-II-2022) de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se modifica la de 1 de julio de 2021, por la que se aprueba la adaptación del Plan General de Contabilidad Pública a las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social.

Resol. de 10 de enero de 2022, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 26-I-2022), por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de Difícil Cobertura para el primer trimestre de 2022.

Resol. de 14 de enero de 2022, de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social (BOE 26-I-2022), por la que se determinan las prestaciones del sistema de la Seguridad Social cuya resolución se podrá adoptar de forma automatizada, los criterios de reparto para la asignación a las direcciones provinciales de la ordenación e instrucción de determinados procedimientos, y la dirección provincial competente para reconocer las pensiones cuando sea de aplicación un instrumento internacional de Seguridad Social.

Resol. de 17 de enero de 2022 (BOE 25-I-2022), del Instituto Social de la Marina, por la que se regula la automatización de ciertos actos y actuaciones en los procedimientos para el reconocimiento de determinadas prestaciones del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Resol. de 17 de enero de 2022, de la Dirección General de Migraciones (BOE 26-I-2022), por la que se establecen normas para la designación de miembros del Consejo General de la Ciudadanía Española en el exterior

R.D.L. 1/2022, de 18 de enero (BOE 19-I-2022), por el que se modifican la ley 9/2012, de 14 de noviembre, de reestructuración y resolución de entidades de crédito; la Ley 11/2015, de 18 de junio, de recuperación y resolución de entidades de crédito y empresas de servicios de inversión; y el Real Decreto 1559/2012, de 15 de noviembre, por el que se establece el régimen jurídico de las sociedades de gestión de activos, en relación con el régimen jurídico de la Sociedad de Gestión de Activos procedentes de la Reestructuración Bancaria (artículo 4.1).

R.D. 43/2022, de 18 de enero (BOE 31-I-2022), por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales de las familias profesionales Actividades Físicas y Deportivas, Agraria, Artes Gráficas, Comercio y Marketing y Edificación y Obra Civil, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

R.D. 44/2022, de 18 de enero (BOE 31-I-2022), por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales de las familias profesionales Textil, Confección y Piel y Transporte y Mantenimiento de Vehículos, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

R.D. 45/2022, de 18 de enero (BOE 24-I-2022), por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales de las familias profesionales Edificación y Obra Civil, Electricidad y Electrónica, Energía y Agua y Hostelería y Turismo, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y se modifican parcialmente determinadas cualificaciones profesionales de las familias profesionales Agraria y Energía y Agua, recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

R.D. 46/2022, de 18 de enero (BOE 24-I-2022), por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales de las familias profesionales Imagen y Sonico, Informática y Comunicaciones, Instalación y Mantenimiento, Sanidad, Seguridad y Medio Ambiente y Servicios Socioculturales y a la Comunidad, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y se modifican parcialmente determinadas cualificaciones profesionales de las familias profesionales Seguridad y Medio Ambiente y Servicios Socioculturales y a la Comunidad, recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

O. TES/26/2022, de 20 de enero (BOE 24-I-2022), por la que se modifica la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación en el trabajo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la financiación.

O. ISM/40/2022, de 24 de enero (BOE 29-I-2022), por la que se establecen para el año 2022 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero.

R.D. 65/2022, de 25 de enero (BOE 26-I-2022) (CE 25-II-2022) sobre actualización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2022.

R.D. 62/2022, de 25 de enero (BOE 27-I-2022), de flexibilización de los requisitos exigibles para impartir ofertas de formación profesional conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad, así como de la oferta de formación profesional en centros del sistema educativo y de formación en el trabajo.

R.D. 64/2022, de 25 de enero (BOE 27-I-2022), por el que se regulan la organización y funciones de la Comisión de seguimiento del ingreso mínimo vital.

Resol. de 26 de enero de 2022 (BOE 4-II-2022), de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se aprueban los modelos normalizados que deberán cumplimentar los Servicios Sociales y las Entidades del Tercer Sector de Acción Social para certificar el cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital.

Resol. de 26 de enero de 2022 (BOE 9-II-2022), de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones sobre la deslocalización del ejercicio de la función interventora de los expedientes de reconocimiento de derecho a las prestaciones de la Seguridad Social.

R.D. 96/2022, de 1 de febrero (BOE 2-II-2022), por el que se modifica el Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, por el que se aprueba la estructura orgánica y de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal.

R.D. 109/2022, de 8 de febrero (BOE 9-II-2022), por el que se establece el curso de especialización en Mantenimiento y seguridad en sistemas de vehículos híbridos y eléctricos y se fijan los aspectos básicos del currículo, y se corrigen errores de diversos reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad.

R.D.L. 2/2022, de 22 de febrero (BOE 23-II-2022), por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de la Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica.

R.D. 152/2022, de 22 de febrero (BOE 23-II-2022), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022.

Ley 2/2022, de 24 de febrero (BOE 25-II-2022), de medidas financieras de apoyo social y económico y de cumplimiento de la ejecución de sentencias.

O. PCM/121/2022, de 24 de febrero (BOE 26-II-2022), por la que se modifica la Orden PCM/1353/2021, de 2 de diciembre, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional para el ejercicio 2021.

O. PCM/122/2022, de 24 de febrero (BOE 26-II-2022), por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de febrero de 2022, por el que se prorrogan las medidas contenidas en el artículo 15 del Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre, por el que se adoptan medidas de adaptación a la situación de Estado Tercero del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte tras la finalización del periodo transitorio previsto en el Acuerdo sobre la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, de 31 de enero de 2020.

Ley 4/2022, de 25 de febrero (BOE 1-III-2022, Disp. final primera), de protección de los consumidores y usuarios frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica).

R.D.L. 3/2022, de 1 de marzo (BOE 2-III-2022, Disp. Transitoria segunda, tercera y cuarta. Disp. Final sexta), de medidas para la mejora de la sostenibilidad del transporte de mercancías por carretera y del funcionamiento de la cadena logística, y por el que se transpone la Directiva (UE) 2020/1057, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores del sector del transporte por carretera, y de medidas excepcionales en materia de revisión de precios en los contratos públicos de obra.

Extracto de la Resol. de 2 de marzo de 2022 (BOE 5-III-2022) de la Dirección General de Migraciones, por la que se convocan ayudas para 2022, del programa de asociaciones de la orden ESS/1613/2012, de 19 de julio.

Extracto de la Resol. de 4 de marzo de 2022 (BOE 9-II-2022), de la Dirección General de Migraciones, por la que se convocan ayudas para 2022 del Programa de Mayores y Dependientes de la Orden ESS/1613/2012, de 19 de julio.

O. PCM/169/2022, de 9 de marzo (BOE 10-III-2022), por la que se desarrolla el pro-cedimiento para el reconocimiento de la protección temporal a personas afectadas por el conflicto de Ucrania.

O. PCM/17072022, de 9 de marzo (BOE 10-III-2022) por laque se publica el Acuer-do del Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2022, por el que se amplía la protección temporal otorgada en virtud de la Decisión de Ejecución (UE) 2022/382 del Consejo de 4 de marzo de 2022 a personas afectadas por el conflicto de Ucrania que puedan en-contrar refugio en España.

R.D.L. 4/2022, de 15 de marzo (BOE 16-III-2022) por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por cau-sa de la sequía.

Acuerdo administrativo para la aplicación el Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Senegal, hecho en Dakar el 22 de noviembre de 2020. (BOE 16-III-202).

R.D. 148/2022, de 22 de febrero (BOE 17-III-2022) por el que se establecen, actualizan y suprimen determinadas cualificaciones profesionales de las familias profe-

sionales Agraria, Artes Gráficas, Hostelería y Turismo, Industrias Alimentarias y Química, recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

R.D. 149/2022, de 22 de febrero (BOE 17-III-2022) por el que se actualizan determinadas cualificaciones profesionales de las familias profesionales Actividades Físicas y Deportivas, Agraria, Energía y Agua, y Hostelería y Turismo, recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

R.D. 150/2022, de 22 de febrero (BOE 17-III-2022) por el que se actualizan determinadas cualificaciones profesionales de las familias profesionales Imagen Personal, Industrias Alimentarias, Industrias Extractivas, Informática y Comunicaciones, e Instalación y Mantenimiento, y se modifican parcialmente determinadas cualificaciones profesionales de las familias profesionales Hostelería y Turismo, Imagen Personal, Industrias Extractivas e Informática y Comunicaciones, recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

R.D. 151/2022, de 22 de febrero (BOE 17-III-2022), por el que se actualizan determinadas cualificaciones profesionales de las familias profesionales Hostelería y Turismo, Marítimo Pesquera, Seguridad y Medio Ambiente, y Servicios Socioculturales y a la Comunidad, recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales**.**

R.D. 153/2022, de 22 de febrero (BOE 19-III-2022) por el que se aprueba el Reglamento de la Medalla y la Placa al Mérito en el Trabajo.

R.D. 158/2022, de 1 de marzo (BOE 18-III-2022), de 1 de marzo, por el que se califica como Centro de Referencia Nacional al Centro Nacional de Formación en el trabajo de Construcciones Metálicas de Oviedo, en las áreas profesionales de Construcciones metálicas y Fundición de la familia profesional de Fabricación Mecánica, en el ámbito de la formación profesional.

Resol. de 8 de marzo de 2022, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (BOE 22-III-2022) por la que se modifica la de 3 de agosto de 2021, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas.

O.ISM/208/2022, de 10 de marzo (BOE 18-III-2022) por la que se crea el Comité Ético vinculado a los itinerarios de inclusión social.

Orden EFP/217/2022, de 17 de marzo (BOE 22-III-2022) por la que se establecen las bases reguladoras de la línea de ayudas para la formación de cualificación y recualificación de la población activa, vinculada prioritariamente a cualificaciones profesionales en sectores estratégicos y mejora de las capacidades para la transición ecológica, destinada a empresas, asociaciones empresariales y entidades sin ánimo de lucro, y se procede a su convocatoria en el año 2022, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Extracto de la Orden de 17 de marzo (BOE 30-III-2022) por la que se establecen las bases reguladoras de la línea de ayudas para la formación de cualificación y recualificación de la población activa, vinculada prioritariamente a cualificaciones profesionales en sectores estratégicos y mejora de las capacidades para la transición ecológica, destinada a empresas, asociaciones empresariales y entidades sin ánimo de lucro, y se procede a su convocatoria en el año 2022, en el marco del PRTR**.**

Resol. de 18 de marzo de 2022, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (BOE 28-III-2022) por la que se encarga al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A., M.P., durante el año 2022, la gestión del servicio de Seguridad Social denominado "Prevención10.es".

L.O. 2/2022, de 21 de marzo (BOE 22-III-2022) de mejora de la protección de las personas huérfanas víctimas de la violencia de género.

Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo (por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector.

Resol. de 22 de marzo de 2022, de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social (BOE 2-IV-2022) por la que se modifica la de 14 de enero de 2022, por la que se determinan las prestaciones del sistema de la Seguridad Social cuya resolución se podrá adoptar de forma automatizada, los criterios de reparto para la asignación a las direcciones provinciales de la ordenación e instrucción de determinados procedimientos, y la dirección provincial competente para reconocer las pensiones cuando sea de aplicación un instrumento internacional de Seguridad Social.

Resol. de 23 de marzo de 2022, de la Intervención General de la Seguridad Social (BOE 5-IV-2022) por la que se modifica la de 3 de julio de 2014, por la que se aprueba la Instrucción de contabilidad para las entidades que integran el Sistema de la Seguridad Social.

R.D.L. 6/2022, de 29 de marzo (BOE 30-III-2022) por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania.

R.D. 216/2022, de 29 de marzo (30-III-2022) por el que se modifican el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, y el Real Decreto 497/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

R.D. 220/2022, de 29 de marzo (BOE 30-III-2022) por el que se aprueba el Reglamento por el que se regula el sistema de acogida en materia de protección internacional.

L.O. 3/2022, de 31 de marzo (BOE 1-IV-2022) de ordenación e integración de la Formación Profesional.

Ley 6/2022, de 31 de marzo (BOE 1-IV-2022) de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación.

O.PCM/250/2022, de 31 de marzo (BOE 1-IV-2022) por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado pro el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de las agencias de viaje.

Extracto de la Orden de 4 de abril de 2022 (BOE 6-VI-2022) por la que se convocan subvenciones a instituciones asistenciales que prestan ayuda a españoles en situación de necesidad en el extranjero para el ejercicio 2022.

R.D.L. 8/2022, de 5 de abril (BOE 6-IV-2022) por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Real Decreto 268/2022, de 12 de abril (BOE 13-IV-2022) por el que se modifica el Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario.

Modificación del Extracto de la Resol. de 23 de diciembre de 2021 (BOE 18-IV-2022) por la que se aprueba la convocatoria abierta de subvenciones para apoyar la cobertura de vacantes en sectores estratégicos de interés nacional mediante la financiación de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación de personas desempleadas para los años 2022 y 2023, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Extracto de la Resol. de 6 de abril de 2022 (BOE 20-IV-2022) de la Dirección General de Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento, para el año 2022.

Resol. de 6 de abril de 2022 (BOE 28-IV-2022) de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura para el segundo trimestre de 2022.

Extracto de la Resol. de 7 de abril de 2022 (BOE 21-IV-2022) de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, que modifica la de 22 de diciembre de 2021, por la que se aprueba la convocatoria abierta de subvenciones para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, destinados a la recualificación de personas trabajadoras que hayan estado o estén incluidas en ERTE, para los ejercicios presupuestarios 2022 y 2023 en el marco del Plan de Recuperación, Transformación Resiliencia.

Real Decreto 272/2022, de 12 de abril (BOE 7-V-2022), por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente.

Resol. de 26 de abril de 2022 (BOE 4-V-2022), de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 19 de abril de 2022, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2022, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

O.TES/388/2022, de 29 de abril (BOE 5-V-2022) por la que se regula el Registro electrónico de apoderamientos del Fondo de Garantía Salarial, O.A.

O.TES/392/2022, de 29 de abril (BOE 5-V.2022) por la que se modifica la Orden ESS/763/2016, de 5 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras de concesión de subvenciones destinadas a financiar la renovación de instalación y equipamientos para oficinas de empleo con personal de Servicio Público de Empleo Estatal.

Orden TES/393/2022, de 29 de abril (BOE 5-V-2022), por la que se modifica la Orden TES/1153/2021, de 24 de octubre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación del «Programa TándEM en entidades del sector público estatal», de formación en alternancia con el empleo, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Extracto de la Resol. de 29 de abril de 2022 (BOE 6-V-2022) de la Subsecretaría de Trabajo y Economía Social de la convocatoria para el ejercicio 2022 de concesión de subvenciones a las organizaciones sindicales en proporción a su representatividad, por la realización de actividades de carácter sindical.

Resol. de 5 de mayo de 2022 (BOE 11-V-2022), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con el Consejo General del Poder Judicial, para la realización de las estadísticas judiciales.

Resolución de 6 de mayo de 2022 (BOE 19-V-2022) del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la que se establecen procedimientos de control de la jornada laboral de conductores en el sector de transportes por carretera, de acuerdo con lo establecido en la Directiva 2020/1057, de 15 de julio.

Extracto de la resolución del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 7-V-2022) que modifica la Resolución de 23 de diciembre de 2021, por la que se modifica la Resolución de 23 de diciembre de 2021, por la que se prueba la convocatoria abierta de subvenciones para apoyar la cobertura de vacantes en sectores estratégicos de interés nacional mediante la financiación de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación de personas desempleadas para los años 2022 y 2023, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Extracto de la Resolución de 10 de mayo de 2022 (BOE 19-V-2022) de la Presidencia del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial E.P.E. por la que se aprueba la convocatoria para el año 2022 del procedimiento de concesión de ayudas destinadas a nuevos proyectos empresariales de empresas innovadoras (Programa NEOTEC), en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y del Subprograma Estatal Crecimiento Innovador del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación

Orden TES/440/2022, de 17 de mayo (BOE 19-V-2022), por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2022, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas en el ámbito laboral, créditos financiados con el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, destinados a la ejecución de proyectos de inversión en el marco de los componentes 19 «Plan Nacional de Competencias Digitales» y 23 «Nuevas Políticas Públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo» recogidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Orden TES/441/2022, de 17 de mayo (BOE 19-V-2022), por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2022, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, créditos del ámbito laboral financiados con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, no financiados con el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, incluyendo aquellos destinados a la ejecución del Plan Reincorpora-T 2019-2021.

Orden TES/443/2022, de 17 de mayo (BOE 20-V-2022), por la que se dictan las normas para la aplicación

de las medidas laborales y de protección por desempleo previstas en la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, en las zonas afectadas gravemente por emergencias de protección civil como consecuencia de incendios forestales, inundaciones y otros fenómenos de distinta naturaleza.

Extracto de la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 18-V-2022) que modifica la Resolución de 14 de diciembre de 2021, por la que se aprueba, por el sistema de tramitación anticipada, la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación del «Programa TándEM en entidades del sector público estatal», de formación en alternancia con el empleo, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Extracto de la Resolución de 23 de mayo de 2022 (BOE 26-V-2022) del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones a los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo, en el ámbito exclusivo de gestión del citado Servicio, de proyectos en colaboración con órganos y organismos de la Administración General del Estado.

Real Decreto 395/2022, de 24 de mayo (BOE 25-V-2022) por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

Extracto de Resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 31-V-2022) por la que se modifica la de 23 de diciembre de 2021, por la que se aprueba la convocatoria abierta de subvenciones para apoyar la cobertura de vacantes en sectores estratégicos de interés nacional mediante la financiación de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación de personas desempleadas para los años 2022 y 2023, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Real Decreto 453/2022, de 14 de junio (BOE 15-VI-2022), por el que se regula la determinación del hecho causante y los efectos económicos de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y de la prestación económica de ingreso mínimo vital, y se modifican diversos reglamentos del sistema de la Seguridad Social que regulan distintos ámbitos de la gestión.

Extracto de la Resolución de 2 de junio de 2022, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión en el año 2022, de subvenciones públicas destinadas a financiar la renovación de instalaciones en oficinas de empleo con personal del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 14-VI-2022).

Extracto de Resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 14-VI-2022), por la que se modifica la de 23 de diciembre de 2021, por la que se aprueba la convocatoria abierta de subvenciones para apoyar la cobertura de vacantes en sectores estratégicos de interés nacional mediante la financiación de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación de personas desempleadas para los años 2022 y 2023, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Instrumento de adhesión al Convenio sobre el trabajo a domicilio (BOE 14-VI-2022), hecho en Ginebra el 20 de junio de 1996.

Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019. (BOE 16-VI-2022).

Resolución de 17 de junio de 2022 (BOE 21-VII-2022), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura para el tercer trimestre de 2022.

Orden TES/652/2022, de 24 de junio (BOE 13-VII-2022), por la que se convalidan las bases reguladoras aprobadas por Resolución de 23 de diciembre de 2021, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba, por el procedimiento de trámite anticipado, la convocatoria abierta de subvenciones para apoyar la cobertura de vacantes en sectores estratégicos de interés nacional mediante la financiación de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación de personas desempleadas para los años 2022 y 2023, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Extracto de Resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se modifica la de 23 de diciembre de 2021 (BOE 25-VI-2022) por la que se aprueba la convocatoria abierta de subvenciones para apoyar la cobertura de vacantes en sectores estratégicos de interés nacional mediante la financiación de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación de personas desempleadas para los años 2022 y 2023, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio (BOE 26-VI-2022), por el que se adoptan y se prorrogan determinadas medidas para responder a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma.

Resol. de 29 de junio de 2022 (BOE 11-VII-2022), de la Secretaría General de Formación Profesional, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial del Sistema de Cualificaciones y Formación en el trabajo, de 30 de mayo de 2022, por el que se autoriza la propuesta de distribución territorial y los criterios de reparto de los créditos gestionados por comunidades autónomas con competencias estatutariamente asumidas en el ámbito de la formación en el trabajo vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, en el ejercicio presupuestario 2022.

Ley 12/2022, de 30 de junio (BOE 1-VII-2022), de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.

(Corrección de errores BOE 6-X-2022).

Extracto de la Resolución de 4 de julio de 2022, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 6-VII-2022) por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas.

Ley Orgánica 6/2022, de 12 de julio (BOE 13-VII-2022) complementaria de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Ley 15/2022, de 12 de julio (BOE 13-VII-2022), integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (Corrección de errores BOE 17-IX-2022).

Orden ISM/676/2022, de 15 de julio (BOE 19-VII-2022), por la que se establecen las bases reguladoras de concesión de subvenciones públicas para la ordenación de los flujos migratorios laborales de trabajadores migrantes en el ámbito de la gestión colectiva de la contratación en origen.

Orden ISM/680/2022, de 19 de julio (BOE 21/VII/2022), por la que se desarrolla la gestión del sistema de acogida de protección internacional mediante acción concertada.

R.D. 589/2022, 19 de julio (BOE 20-VII-2022), por el que se regulan la formación transversal de las especialidades en Ciencias de la Salud, el procedimiento y criterios para la propuesta de un nuevo título de especialista en Ciencias de la Salud o diploma de área de capacitación específica, y la revisión de los establecidos, y el acceso y la formación de las áreas de capacitación específica; y se establecen las normas aplicables a las pruebas anuales de acceso a plazas de formación en especialidades en Ciencias de la Salud.

Orden EFP/705/2022, de 20 de julio (BOE 26-VII-2022), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la financiación de acciones formativas vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales dirigidas a las personas trabajadoras, y se realiza la convocatoria de ámbito estatal para el año 2022.

Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio (BOE 27-VII-2022), por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.

Real Decreto 629/2022, de 26 de julio (BOE 27-VII-2022), por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

Orden ICT/748/2022, de 28 de julio (BOE 3-VIII-2022), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas a través del Programa de Capacidades Emprendedoras para el impulso del «Programa de Aceleración de Startups», en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto (BOE 2-VIII-2022) de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural.

Extracto de la Resolución del SEPE 01 de agosto de 2022 (BOE 3-VIII-2022), por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones, destinadas a la financiación de la inversión del Componente 23 «Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos vulnerables, en el ámbito territorial de la ciudad de Ceuta, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Orden ICT/819/2022, de 12 de agosto (BOE 25-VIII-2022), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a impulsar el crecimiento de las pymes a través de los programas «Activa Industria 4.0», «Activa Crecimiento» y «Activa Ciberseguridad», en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Extracto de la Resolución de 17 de agosto 2022, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 18-VIII-2022) por la que se aprueba, la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación de las inversiones del Componente 23 «Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos vulnerables»

Extracto de Resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 31-VIII-2022) por la que se modifica la de 23 de diciembre de 2021, por la que se aprueba la convocatoria abierta de subvenciones para apoyar la cobertura de vacantes en sectores estratégicos de interés nacional mediante la financiación de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación de personas desempleadas para los años 2022 y 2023, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Ley 16/2022, de 5 de septiembre (BOE 6-IX-2022), de reforma del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1023 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre marcos de reestructuración preventiva, exoneración de deudas e inhabilitaciones, y sobre medidas para aumentar la eficiencia de los procedimientos de reestructuración, insolvencia y exoneración de deudas, y por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades (Directiva sobre reestructuración e insolvencia).

Ley 17/2022, de 5 de septiembre (BOE 6-IX-2022) por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre (BOE 7-IX-2022), de garantía integral de la libertad sexual.

Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre (BOE 8-IX-2022), para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

Resolución de 14 de septiembre de 2022 (BOE 20-IX-2022), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el III Convenio entre el Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Canarias, en materia de lucha contra el trabajo no declarado, empleo irregular, el fraude a la seguridad social y en materia de formación en el trabajo.

Extracto de la Resolución de 15 de septiembre de 2022 (BOE 17-IX-2022), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria, en régimen de concurrencia competitiva, para la concesión de subvenciones en el ámbito de la colaboración con corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social en el territorio de la Ciudad Autónoma de Melilla para el ejercicio 2022.

Resolución de 15 de septiembre de 2022 (BOE 23-IX-2022) de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Convenio con el Instituto de las Mujeres, como entidad colaboradora en la gestión de subvenciones a diversas entidades para la inserción sociolaboral de mujeres y niñas víctimas de trata, de explotación sexual y mujeres en contextos

de prostitución, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Resolución de 23 de septiembre de 2022, de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, O.A. (BOE 27-IX-2022), por la que se modifica la de 11 de diciembre de 2018, por la que se aprueba el modelo de certificación de créditos laborales incluidos en la lista de acreedores del procedimiento concursal, que ha de acompañarse con la solicitud de prestaciones de garantía salarial reguladas en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Resolución de 23 de septiembre de 2022, de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, O.A. (BOE 27-IX-2022), por la que se modifica la de 13 de octubre de 2020, por la que se aprueban los modelos de certificación colectiva de créditos laborales, incluidos en la Lista de Acreedores del procedimiento concursal, que han de acompañarse con la solicitud de prestaciones de garantía salarial reguladas en el artículo 33 del Real Decreto Legislativo 2/2015, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Orden TED/934/2022, de 23 de septiembre (BOE 30-IX-2022), por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de ayudas por concurrencia competitiva para la elaboración de proyectos de mejora de la eficiencia del ciclo urbano del agua y la primera convocatoria de subvenciones (2022) en concurrencia competitiva de proyectos de mejora de la eficiencia del ciclo urbano del agua (PERTE digitalización del ciclo del agua), en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Orden EFP/942/2022, de 23 de septiembre (BOE 5-X-2022), por la que se regula la oferta formativa del sistema de Formación profesional en el ámbito laboral asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales efectuada por las administraciones competentes, se establecen bases reguladoras, así como las condiciones para su financiación.

Real Decreto 782/2022, de 27 de septiembre (BOE 28-IX-2022), por el que se modifican el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, y el Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura de las Consejerías de Empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo.

Ley 18/2022, de 28 de septiembre (BOE 29-IX-2022), de creación y crecimiento de empresas.

Resolución de 29 de septiembre de 2022 (BOE 5-X-2022) del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

Reglamento Delegado (UE) 2022/2447 de la Comisión de 30 de septiembre de 2022 (BOE 14-XII-2022) por el que se completa el Reglamento (UE) 2019/1700 del Parlamento Europeo y del Consejo y se especifica el número y el título de las variables que se deben recoger cada ocho años en el ámbito de la población activa sobre «los jóvenes en el mercado laboral», «estudios terminados: detalles, incluidos la interrupción o abandono de los estudios» y «conciliación de la vida laboral con la vida familiar».

Real Decreto 801/2022, de 4 de octubre (BOE 5-X-2022), por el que se regula la concesión directa de una subvención a la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de España para la realización de las actuaciones dirigidas a garantizar la información, asesoramiento y acompañamiento de los ciudadanos susceptibles de acudir al procedimiento de acreditación de las competencias profesionales regulado en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Orden DSA/952/2022, de 4 de octubre (BOE 6-X-2022), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas del «Programa Reina Letizia para la Inclusión» dirigido a promover la mejora de las condiciones formativas y profesionales de las personas con discapacidad.

Orden PCM/956/2022, de 6 de octubre (BOE 8-X-2022), por la que se modifica el anexo III del Real Decreto 219/2013, de 22 de marzo, sobre restricciones a la utilización de determinadas sustancias peligrosas en aparatos eléctricos y electrónicos.

Resolución de 13 de octubre de 2022 (BOE 24-X-2022), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Aragonés de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., y la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, F.S.P., sobre intercambio de información

Extracto de la Resolución de 14 de octubre 2022 (BOE 18-X-2022), del Servicio Público de Empleo Estatal de Melilla, por la que se aprueba la convocatoria, en régimen de concurrencia competitiva, para la concesión de subvenciones públicas en el marco del Sistema de Formación en el trabajo en el ámbito laboral dirigidas prioritariamente a los desempleados, en aplicación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación en el trabajo ejercicio 2022.

Orden ICT/982/2022, de 14 de octubre (BOE 19-X-2022), por la que se modifica la Orden ICT/1095/2020, de 17 de noviembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones para la financiación de las becas a las personas jóvenes inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que realizan prácticas no laborales en empresas, con cargo al Programa Operativo de Empleo Juvenil, mediante el procedimiento de concurrencia competitiva.

Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre (BOE 19-X-2022), por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del «Plan + seguridad para tu energía (+SE)», así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía.

Resolución de 18 de octubre de 2022 (BOE 28-X-2022), de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024.

Real Decreto 883/2022, de 18 de octubre (BOE 9-XI-2022) por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales de las familias profesionales Agraria, Edificación y Obra Civil, Electricidad y Electrónica, y Fabricación Mecánica, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y se suprime una cualificación profesional de la familia profesional Energía

y Agua, establecida por el Real Decreto 716/2010, de 28 de mayo, recogida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Real Decreto 884/2022, de 18 de octubre (BOE 9-XI-2022) por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales de las familias profesionales Hostelería y Turismo, Informática y Comunicaciones, Instalación y Mantenimiento, y Transporte y Mantenimiento de Vehículos, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Real Decreto 885/2022, de 18 de octubre (BOE 19-x-2023), por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo.

Ley 21/2022, de 19 de octubre (BOE 20-X-2022) de creación de un fondo de compensación para las víctimas del amianto.

Resolución de 21 de octubre de 2022, de la Secretaría General de Formación Profesional (BOE 1-XI-2022) por la que se convoca procedimiento para la evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales no incluidas en ofertas de títulos de formación profesional o en certificados de profesionalidad, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Real Decreto 904/2022, de 25 de octubre (BOE 14-XI-2022), por el que se establece el Curso de especialización de Formación Profesional de Grado Superior en Robótica colaborativa y se fijan los aspectos básicos del currículo.

Orden CIN/1025/2022, de 27 de octubre (BOE 29-X-2022), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas públicas correspondientes a varios programas y subprogramas del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2021-2023, cuya gestión corresponde a la Agencia Estatal de Investigación.

Orden TES/1050/2022, de 28 de octubre (BOE 3-XI-2022) por la que se modifica la Orden TES/1151/2021, de 24 de octubre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación de las inversiones del componente 23 «Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos vulnerables.» y «Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Emprendimiento y microempresas» en las ciudades de Ceuta y Melilla, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Real Decreto 921/2022, de 31 de octubre (BOE 17-XI-2022), por el que se establece el Curso de especialización de Formación Profesional de Grado Superior en Auditoria energética y se fijan los aspectos básicos del currículo.

Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre (BOE 3-XI-2022), por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Extracto de la Resolución de 7 de noviembre de 2022 (BOE 9-XI-2022), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se modifica la de 17 de diciembre de 2021, por la que se aprueba, por el procedimiento de trámite anticipado, la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación del «Programa investigo», de contratación de personas jóvenes demandantes de empleo en la realización de iniciativas de investigación e innovación, en el marco del Plan de Recuperación, Transforma.

Orden ICT/1080/2022, de 7 de noviembre (BOE 12-XI-2022), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones del Programa «Generación Digital: Agentes del Cambio», y se procede a su convocatoria en el año 2022, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Orden ICT/1081/2022, de 7 de noviembre (BOE 12-XI-2022), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el Programa «Generación Digital Pymes: personas de equipos directivos y cualificación de personas empleadas en Pymes», en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y se procede a su convocatoria en el año 2022.

Orden TES/1079/2022, de 10 de noviembre (BOE 12-XI-2022), por la que se modifica la Orden TMS/379/2019, de 28 de marzo, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones por el Servicio Público de Empleo Estatal, para la financiación de planes de formación de ámbito estatal, dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva.

Decisión (UE) 2022/2296 del Consejo de 21 de noviembre de 2022 (DOUE 24-XI-2022) relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros.

Real Decreto 978/2022, de 22 de noviembre (BOE 23-XI-2022), por el que se regula la concesión directa de subvenciones, para el ejercicio presupuestario 2022, destinadas a la financiación del desarrollo de actuaciones de la inversión «Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva», en concreto del proyecto «Financiación de formación (microcréditos)», en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia -Financiado por la Unión Europea- Next Generation EU.

(Corrección de errores BOE 15-XII-2022).

Real Decreto 979/2022, de 22 de noviembre (BOE 23-XI-2022), por el que se regula la concesión directa de subvenciones, para el ejercicio presupuestario 2022, destinadas a la financiación del desarrollo de actuaciones de la inversión «Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad», en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia -Financiado por la Unión Europea- Next Generation EU.

Extracto de Resolución de la Dirección General de Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 24-XI-2022), por la que se determina la ampliación del plazo para resolver y notificar la resolución del procedimiento, previsto en la Resolución de 4 de julio de 2022, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas.

Reglamento de Ejecución (UE) 2022/2312 de la Comisión de 25 de noviembre de 2022 (DOUE 28-XI-2022 sobre las variables que se deben recoger cada ocho años en el ámbito de la población activa sobre «los jóvenes en el mercado laboral», «estudios terminados: detalles, incluidos la interrupción o abandono de los estudios» y «conciliación de la vida laboral con la vida familiar», de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/1700 del Parlamento Europeo y del Consejo.

Recomendación (UE) 2022/2337 de la Comisión de 28 de noviembre de 2022 (DOUE 30-XI-2022) relativa a la lista europea de enfermedades profesionales.

Extracto de la Resolución de 28 de noviembre 2022, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 1-XII-2022) por la que se aprueba, la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación de las inversiones del Componente 23 «Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Emprendimiento y microempresas»

Extracto de la Resolución del SEPE de 2 de diciembre de 2022 (BOE 6-XII-2022), por la que se aprueba, la convocatoria para la concesión de subvenciones, destinadas a la financiación de la inversión del Componente 23 «Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Emprendimiento y microempresas, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en la ciudad de Ceuta.

Resolución de 3 de diciembre de 2022 (BOE 19-XII-2022) conjunta de las Subsecretarías de Trabajo y Economía Social y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, por la que se aprueba la actualización de las Cartas de servicios de las Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Extracto de la Resolución del 5 de diciembre de 2022 del Ministerio de Trabajo y Economía Social (BOE 13-XII-2022), por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para el Plan Integral de Impulso a la Economía Social para la Generación de un Tejido Económico, Inclusivo y Sostenible y por la que se aprueba la convocatoria de ayudas para proyectos innovadores para los años 2022 y 2023, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Orden TES/1233/2022, de 5 de diciembre (BOE 14-XII-2022), por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para el Plan Integral de Impulso a la Economía Social para la generación de un tejido económico, inclusivo y sostenible y por la que se aprueba la convocatoria de ayudas para proyectos innovadores para los años 2022 y 2023, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre (BOE 16-XII-2022), por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para el impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral.

Real Decreto 1024/2022, de 13 de diciembre (BOE 14-XII-2022), por el que se regula la concesión directa de subvenciones a asociaciones de autónomos y empresarios para la realización de actuaciones de difusión y acompañamiento entre los colectivos de autónomos, jóvenes empresarios y agricultores y ganaderos en el marco del Programa Kit Digital.

Orden TED/1239/2022, de 14 de diciembre (BOE 16-XII-2022), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a pequeños proyectos de inversión que generen o mantengan el empleo, promoviendo el desarrollo alternativo de las zonas de transición justa, para el periodo 2022-2027.

Orden TED/1240/2022, de 14 de diciembre (BOE 16-XII-2022), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a proyectos empresariales generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas de transición justa, para el periodo 2022-2027.

Orden PCM/1237/2022, de 15 de diciembre (BOE 16-XII-2022), por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 13 de diciembre de 2022, por el que se prorrogan las medidas contenidas en el artículo 10 del Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre, por el que se adoptan medidas de adaptación a la situación de Estado Tercero del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte tras la finalización del periodo transitorio previsto en el Acuerdo sobre la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, de 31 de enero de 2020.

Real Decreto 1027/2022, de 20 de diciembre (BOE 21-XII-2022), por el que se regula la concesión directa de subvenciones a interlocutores sociales para la digitalización del sector productivo, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia -Financiado por la Unión Europea- Next Generation EU.

Ley 28/2022, de 21 de diciembre (BOE 22-XII-2022) de fomento del ecosistema de las empresas emergentes.

Ley 31/2022, de 23 de diciembre (BOE 24-XII-2022) de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

(Corrección de errores BOE 2-III-2023).

Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre (BOE 28-XII-2022) de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad.

(Corrección de errores BOE 21-I-2023)

Orden ISM/1302/2022, de 27 de diciembre (BOE 29-XII-2022) por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2023.

Real Decreto 1041/2022, de 27 de diciembre (BOE 19-I-2023), por el que se establece un certificado de profesionalidad, de la familia profesional Actividades Físicas y Deportivas, que se incluye en el Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad.

Extracto de la Resolución de 29 de diciembre de 2022, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 31-XII-2022) por la que se aprueba, por el procedimiento de trámite anticipado, la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas del ámbito sectorial del Turismo, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Extracto de la resolución de 29 de diciembre 2022 del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 31-XII-2022) por la que se aprueba por procedimiento de trámite anticipado, la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, a entidades colaboradoras sin ánimo de lucro para el año 2023 en el territorio de Melilla.

Ley 31/2022, de 23 de diciembre (BOE 24/XII/2022), de Presupuestos Generales del Estado para 2023.

Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte (BOE 31-XII-2022).

Año 2023

Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero (BOE 11-I-2023), de medidas urgentes en materia de incentivos a la

contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

Orden ISM/2/2023, de 11 de enero (BOE 13-I-2023), por la que se modifica la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

(Corrección de errores BOE 28-I-2023)

Orden TES/11/2023, de 11 de enero (BOE 14-I-2023), por la que se amplía el plazo de presentación de solicitudes establecido en la Orden TES/1233/2022, de 5 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para el Plan Integral de Impulso a la Economía Social para la generación de un tejido económico, inclusivo y sostenible y por la que se aprueba la convocatoria de ayudas para proyectos innovadores para los años 2022 y 2023, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Resolución de 24 de enero de 2023 (BOE 27-I-2023) del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad.

Resolución de 24 de enero de 2023 (BOE 27-I-2023) del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

Acuerdo entre el Reino de España y la República de Honduras (BOE 4-II-2023) relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados, hecho en Madrid el 28 de mayo de 2021.

Real Decreto 64/2023, de 8 de febrero (BOE 9-II-2023), por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de la Abogacía y la Procura.

Decisión de Ejecución (UE) 2023/423 de la Comisión de 24 de febrero de 2023 (DOUE(L) nº 61 de 27/02/2023) relativa a un proyecto piloto para aplicar las disposiciones de cooperación administrativa relacionadas con las profesiones reguladas que se establecen en las Directivas 2005/36/CE y (UE) 2018/958 del Parlamento Europeo y del Consejo por medio del Sistema de Información del Mercado Interior y para integrar la base de datos de profesiones reguladas en ese sistema.

Ley 3/2023, de 28 de febrero (BOE 1-III-2023), de Empleo.

Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero (BOE 1-III-2023), por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Ley 4/2023, de 28 de febrero (BOE 1-III-2023), para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo (BOE 17-III-2023), de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Ley 11/2023, de 8 de marzo (BOE 9/V/2023), de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radioactivos.

Ley Orgánica 2/2023, de 23 de marzo (BOE 23-III-2023), del Sistema Universitario.

Orden PCM/285/2023, de 23 de marzo (BOE 8/X/2023), por la que se modifica, en lo que respecta a exenciones relativas al uso de plomo, el anexo IV del Real Decreto 219/2013, de 22 de marzo, sobre restricciones a la utilización de determinadas sustancias peligrosas en aparatos eléctricos y electrónicos.

Real Decreto 370/2023, de 16 de mayo (BOE 17-V-2023), por el que se modifica en Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161.bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.

Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo (BOE 17-V-2023), por el que se desarrolla el régimen jurídico del complemento económico establecido en el artículo 210.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Orden HFP/583/2023, de 7 de junio (BOE 10-VI-2023), por la que se eleva a 50.000 euros el límite exento de la obligación de aportar garantías

En las solicitudes de aplazamiento o fraccionamiento de deudas derivadas de tributos cedidos cuya gestión recaudatoria corresponde a las comunidades autónomas.

Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio (BOE 29/VI/2023), por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y social de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

Real Decreto 608/2023, de 11 de julio (BOE 12/VII/2023), por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Orden PCM/811/2023, de 18 de julio (BOE 20-VII-2023), por la que se modifica, en los respecta a una exención relativa al uso del cromo hexavalente en bombas de calor de absorción impulsadas por gas, el anexo III del Real Decreto 219/2013, de 22 de marzo, sobre restricciones a la utilización de determinadas sustancias peligrosas en aparatos eléctricos y electrónicos.

Real Decreto 677/2023, de 18 de julio (BOE 19/7/2023), por el que se modifica el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Real Decreto 668/2023, de 18 de julio (BOE 20-VII-2023), por el que se modifica el Reglamento de planes

y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo.

Orden TES/941/2023, de 1 de agosto (BOE 5/VIII/2023), por la que se regula el procedimiento para el reintegro al Fondo de Garantía Salarial, O.A. de las prestaciones pagadas indebidamente.

Resolución de 14 de septiembre de 2023, (BOE 30/XI/2023), de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, por la que se modifica el modelo de solicitud de prestaciones establecidas en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Orden ISM/1164/2023, de 20 de octubre (BOE 27-X-23), por la que se fijan para el ejercicio 2023 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

Resolución de 23 de octubre de 2023 (BOE 27/X/2023), por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2024.

Resolución de 23 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo (BOE 27-X-2023), por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2024.

Real Decreto 1011/2023, de 5 de diciembre (BOE 6-12-2023), por el que se modifican el Reglamento sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo y el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, en materia de administración electrónica.

Real Decreto-Ley 6/2023, de 19 de diciembre (BOE 20/XII/2023), por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resilencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

Real Decreto-Ley 8/2023, de 27 de diciembre (BOE 28/XII/2023), por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía.

Orden ISM/1417/2023, de 29 de diciembre (BOE 313 30/XII/2923), por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2024.

AÑO 2024

Orden PJC/51/2024, de 29 de enero (BOE 30/I/2024), por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.

Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero (BOE 7/II/2024), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.

Orden PJC/133/2024, de 20 de febrero (BOE 21-II-2024), por la que se modifica, en lo que respecta a exenciones relativas al uso de plomo y mercurio, el anexo IV del Real Decreto 219/2013, de 22 de marzo, sobre restricciones a la utilización de determinadas sustancias peligrosas en aparatos eléctricos y electrónicos.

Orden PJC/281/2024, de 27 de marzo (BOE 28-III-2024), por la que se modifica la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización de Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.

Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, (BOE 1-V-2024) por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

ÍNDICE ALFABÉTICO DE MATERIAS

Acreditación de competencias profesionales 167
Acto de conciliación 337
Acuerdos de interés profesional 97
Acuerdo interprofesional 524
Afiliación de los trabajadores a la Seguridad Social 563
- Artistas 679
- Profesionales Taurinos 686
- Régimen Especial Minería del Carbón... 732
- Régimen Especial Trabajadores Autónomos 701
- Régimen Especial Trabajadores del Mar 718
- Régimen General 560
- Representantes de Comercio 685
- Sistema Especial para Empleados de Hogar 690
- Sistema Especial agrario 694

Agencias de Colocación 64
Agrario, Sistema Especial 694
Alta de los trabajadores a la Seguridad Social 565
- Artistas 679
- Profesionales Taurinos 686
- Régimen Especial Minería del Carbón... 732
- Régimen Especial Trabajadores Autónomos 701
- Régimen Especial Trabajadores del Mar 718
- Régimen General 560
- Representantes de Comercio 685
- Seguro Escolar 734
- Sistema Especial de Empleados de Hogar 690
- Sistema Especial agrario 694

Alta Dirección, personal 361
Apertura centro de trabajo 130
Aplazamiento y fraccionamiento del pago de las cuotas a la Seguridad Social 586
Artistas 366
- Relación especial de trabajo 366
- Seguridad Social 679

Asilados y refugiados 879
Asistencia sanitaria 595
- Ayudas a españoles residentes en el exterior 816
- Convenio especial para españoles residentes en el exterior y retornados 826
- Prestación del Régimen General 595
- Sistema Especial agrario 694
- Seguro Escolar 734
- Trabajadores del Mar 718

Asociaciones empresariales 518
Autoempleo 82
Autónomos 82
- Estatuto del trabajo autónomo 93
- Promoción del empleo autónomo 83
- Régimen Especial de la Seguridad Social 701
- Trabajo por cuenta propia 82
- Trabajador autónomo económicamente dependiente 96

Auxilio por defunción 657
Ayudas al fomento del empleo 126
Baja del trabajador en la Seguridad Social 567
- Artistas 679
- Profesionales Taurinos 686
- Régimen Especial Minería del Carbón... 732
- Régimen Especial Trabajadores Autónomos 701
- Régimen Especial Trabajadores del Mar 718
- Régimen General 560
- Representantes de Comercio 685
- Sistema Especial Agrario 694
- Sistema Especial de Empleados de Hogar 690

Base de cotización a la Seguridad Social 568
- Artistas 679
- Jugadores profesionales de futbol 689
- Profesionales Taurinos 686
- Régimen Especial Minería del Carbón.. 732
- Régimen Especial Trabajadores Autónomos 701
- Régimen Especial Trabajadores del Mar... 718
- Régimen General 560
- Representantes de Comercio 685
- Sistema Especial Agrario 694
- Sistema Especial de Empleados de Hogar 690

Calendario laboral 295
Casas de Oficios 183
Catálogo de Servicios a la ciudadanía 26
Centros de formación 170
Centros de trabajo. Trámites de apertura y reapertura 130
Centros especiales de empleo 143
Cese de actividad 102
Cesión de trabajadores 68
Cierre patronal 542
Clases pasivas 737
Comisión Consultiva Nacional de Convenios 536
Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 503
Comité de Empresa 510
Comité de Empresa Europeo 521
Comité de Seguridad y Salud 498
Complementos por mínimos 661
Compromiso de actividad 458
Conciliación, acto de 337
Condiciones de trabajo, modificación 324
Conflictos colectivos de trabajo 539
Contrato de puesta a disposición 71
Contrato de trabajo 159
Contrato de trabajo: Modalidades e Incentivos 195
- A tiempo parcial 261
- Formación y el aprendizaje, para la 249
- Formativo en alternancia 249
- Formativo para la obtención de la practica profesional 257
- Indefinido 195

- Indefinido de fijos-discontinuos 216
- Indefinidos acogidos al Programa de Fomento del Empleo 197
- Interinidad 235
- Obra o servicio determinado 217
- Para la formación dual universitaria 180
- Personal investigador 270
- Personas con discapacidad 261
- Personas con discapacidad intelectual límite 207
- Practicas 257
- Relevo 219
- Temporal 218
- Temporal de acceso al sistema español de Ciencia, Tecnología e Innovación 273
- Temporal por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos 235
- Temporal por circunstancias de la producción 230
- Temporal para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo 231
- Temporal trabajadores desempleados en situación de exclusión social 236
- Trabajo a distancia 268
- Trabajo de grupo 268
- Transformación en indefinidos de los contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación 257

Convenios colectivos 525
Convenios Especiales con la Seguridad Social 766
Cooperativas de trabajo asociado 111
Corresponsabilidad cuidado de menor 615
Cotización a la Seguridad Social 568
Cuantía máxima de las pensiones 782
Cuantías mínimas de las pensiones 782
Delegados de personal 509
Delegados de prevención 497
Demanda ante el Juzgado de lo Social 338
Demanda de Empleo 24
Deportistas profesionales 356
- Relaciones especiales de trabajo 356

Desempleo, prestaciones por 380
Despido, actuaciones en caso de 337
Despido colectivo 345
Despido improcedente 341
Despido nulo 340
Despido procedente 342
Desplazamientos temporales 307
Desplazamiento transnacional de trabajadores 314
Diálogo social 550
Economía Social 546
Emigración 816
- Ayudas asistenciales 817
- Ayudas asistenciales extraordinarias 825
- Programas a asociaciones 826
- Programas de Centros 827
- Programa de Comunicación 829
- Programa de Proyectos e Investigación 828
- Programa de mayores y dependientes . 829
- Programa de Jóvenes 830
- Pensiones asistenciales por ancianidad 822

Empleados de hogar familiar 363
- Relaciones especiales de trabajo 363
- Sistema Especial de Seguridad Social .. 690

Empleo 24
- Demanda de empleo 24
- Fomento de empleo 155
- Oferta de empleo 24

Empresas de inserción 156
Empresas de Trabajo Temporal 68
Escuelas taller 183
Espacio Económico Europeo 79
Estatuto del personal investigador en formación 273
Estibadores portuarios 370
Eures, Servicios Europeos de Empleo 62
Excedencias 322
Expediente de Regulación de Empleo .. 319
Extinción del Contrato de Trabajo 328
- Causas consignadas válidamente en el contrato 319
- Causas objetivas legalmente procedentes 319
- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción 331
- Despido disciplinario 336
- Dimisión del trabajador 330
- Expiración del tiempo convenido 329
- Fuerza mayor 331
- Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos 335
- Jubilación del trabajador 330
- Muerte, Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez del trabajador 330
- Muerte, jubilación del empresario o extinción de la Personalidad Jurídica del contratante 330

Mutuo acuerdo de las partes 328
- Voluntad del trabajador con causa justificada 333

Extranjeros, autorizaciones de trabajo 383
Farmacéuticas, prestaciones 597
Favor de familiares, pensión en 668
Ferroviarios, Régimen Especial Seguridad Social 684
Fiestas laborales 299
Fijos discontinuos, contrato de 216
Fomento al empleo, medidas 135
Fomento al empleo, Programas 51
- Medidas de apoyo al autoempleo 139
- Programas de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales 119
- Programa de colaboración para las actividades de prospección empresarial e intermediación laboral 55
- Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y Unidades de Promoción y Desarrollo 183
- Programa de fomento de empleo agrario para Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas 153
- Programas de inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social 136
- Programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social 155
- Programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo 148

Programa de inserción sociolaboral para mujeres victimas de violencia de genero 58
- Programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo 53
- Programa de proyectos integrales de empleo 56
- Programa de Talleres de Empleo 183
- Programa Operativo de Empleo Juvenil 162
- Programa para el fomento territorial del empleo 140
- Programas de formación de los servicios Públicos de Empleo 179
- Programas de formación sectoriales para trabajadores ocupados..... 177
- Programa de formación transversales para trabajadores ocupados..... 178

Fomento del desarrollo local..... 140
Fondo Garantía Salarial 282
Fondo Social Europeo..... 161
Formación en el trabajo..... 166
Formación Programas 174
Fronterizos, trabajadores 860
Fuerza Mayor 341
Inmigrantes 836
- Acceso de los extranjeros al trabajo 836
- Autorización trabajadores transfronterizos 860
- Residencia por reagrupación familiar 853
- Residencia por circunstancias excepcionales..... 853
- Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena 837
- Residencia temporal y trabajo por cuenta propia..... 843
- Residencia temporal en el marco de prestaciones transnacionales de servicios 846
- Modificación de las autorizaciones de los extranjeros 861

Renovación autorizaciones cuenta ajena 841
- Residencia de larga duración..... 864
- Residencia de larga duración-UE..... 865
- Tarjeta Azul-UE..... 895

Inscripción de empresas a la Seguridad Social 562
Inscripción de Extranjeros en las Oficinas de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo..... 25
Inspección de Trabajo y Seguridad Social 468
Invalidez. Prestación Asistencial 791
Jornada laboral..... 288
Jóvenes 830
- Movilidad Internacional 831
- Sistema de Garantía Juvenil 135
- Subvenciones destinadas al programa de jóvenes..... 830

Jubilación anticipada, reconocimiento de la 635
Jubilación gradual y flexible..... 642
Jubilación, Pensión Asistencial 788
Jubilación, Régimen General 633
Jugadores Profesionales de Fútbol..... 356
- Relaciones especiales de trabajo..... 356
- Seguridad Social 689

Lesiones Permanentes no invalidantes 633
Libre Circulación de trabajadores. Unión Europea 867
Libro de visitas..... 132
Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo 326
Menores internados 372
Minería del Carbón (Régimen especial de la Seguridad Social) 732
Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo 315
Movilidad funcional 302
Movilidad geográfica..... 303
- Desplazamientos 306
- Traslados..... 303

Movilidad internacional..... 892
Movilidad Internacional de Jóvenes..... 831
Muerte y supervivencia, protección por... 654
Nacimiento y cuidado de menor 609
Negociación colectiva..... 525
Obligaciones de información de las Empresas de Trabajo Temporal 72
Oferta de Empleo..... 24
Oficinas de Empleo 61
Orfandad, pensión de..... 663
Orientación profesional 53
Pacto colectivo extraestatutario..... 525
Pago único de la prestación por desempleo..... 395
Penados, trabajo de 371
Pensiones asistenciales por ancianidad. 822
Pensiones, Régimen General 781
- Cuantía máxima 782
- Cuantías mínimas..... 782
- Complemento por mínimo 784
- De incapacidad 783
- De jubilación..... 782
- De orfandad 783
- De viudedad..... 783
- En favor de familiares..... 784
- Extraordinarias por actos de terrorismo 677
- Revalorización 781

Período de prueba..... 190
Permisos retribuidos..... 296
Personal Alta Dirección 361
Personal investigador en formación..... 270
Planes de Igualdad..... 530
Planes de pensiones de empleo 910
Prestación económica por parto o adopción múltiples..... 798
Prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave 618
Prestación familiar por hijo a cargo, Régimen General..... 793
Prestaciones de nivel no contributivo.. 788
Prestación de sostenibilidad y Mantenimiento del Empleo (RED)..... 462
Prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social 595
Prestaciones por Desempleo..... 380
Prevención de riesgos laborales..... 483
Procedimiento de regulación de empleo. 344
Promoción del empleo autónomo 83
Protección por muerte y supervivencia, Régimen General..... 654
Reapertura de centros de trabajo..... 130
Recaudación de Cuotas, Régimen General 584
Refugiados y Asilados..... 879
Régimen sancionador en el orden social. 474
Regímenes Especiales de la Seguridad Social..... 701
- Minería del Carbón 732

Seguro Escolar 734
- Trabajadores Autónomos 701
- Trabajadores del Mar 718
- Clases Pasivas 737

Regímenes Especiales Integrados en el Régimen General de la Seguridad Social 679
- Agrarios cuenta ajena 694
- Artistas 679
- Empleados de Hogar 689
- Jugadores Profesionales de Futbol 689
- Profesionales Taurinos 686
- Representantes de Comercio 685
- Trabajadores Ferroviarios 684

Régimen General de la Seguridad Social 560
Registro de jornada 289
Registro retributivo 278
Regulación de Empleo, Expediente 344
Relaciones Especiales de Trabajo por cuenta ajena 356
- Abogados 373
- Artistas 366
- Deportistas Profesionales 356
- Estibadores portuarios 370
- Menores internados 372
- Personal de Alta Dirección 361
- Personas discapacitadas en Centros Especiales de Empleo 357
- Representantes de Comercio 369
- Residentes para la formación de especialistas en ciencias de la Salud 375
- Servicio de Hogar Familiar 363
- Trabajo de penados 371

Relaciones laborales en la Empresa de Trabajo Temporal 73
Renta activa de inserción 451
Renta Agraria 444
Representación colectiva 506
- Asociaciones empresariales 518
- Comités de Empresa 510
- Delegados de Personal 509
- Sindicatos 506

Representantes de Comercio 369
- Relaciones Especiales de Trabajo 370
- Seguridad Social 685

Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) 546
Revalorización de Pensiones 781
Riesgo durante el embarazo 615
Riesgo durante la lactancia natural 617
Salario 276
Salario Mínimo Interprofesional 279
Sanciones 474
Seguridad Social 556
Seguridad y Salud en el trabajo 483
Seguro Escolar 734
Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) 674
Servicios de prevención 484
Sindicatos 506
Síndrome Tóxico 141
Sistemas Especiales Seguridad Social 679
Sistema Nacional de Garantía Juvenil .. 135
Situación legal de desempleo 384
Situaciones asimiladas al alta en Seguridad Social, Régimen General 600
- Incapacidad Temporal 599
- Incapacidad permanente 621
- Jubilación 633
- Protección por muerte y supervivencia . 654

Sociedades Laborales 116
SOVI. Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez 674
Subsidio por desempleo 410
Subsidio extraordinario por desempleo 460
Subsidio por desempleo para Trabajadores Eventuales Incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social 434
Subvenciones a refugiados, asilados e inmigrantes 881
Suspensión del Contrato de Trabajo 319
Talleres de empleo, Programa de 183
Tipos de cotización, evolución 568
Topes de cotización a la Seguridad Social 573
- Régimen especial de autónomos 701
- Régimen General 573

Topes de la prestación contributiva por desempleo 390
Toreros, Régimen Especial de la Seguridad Social 686
Trabajador autónomo económicamente dependiente 96
Trabajadores Fronterizos 860
Trabajo a distancia 268
Trabajo Asociado 107
Trabajo de los extranjeros en España .. 836
- Trabajo por cuenta ajena 837
- Trabajo por cuenta propia 843

Transferencias a Comunidades Autónomas 20
Transformación en indefinidos de diversos contratos 218
Transnacionales, desplazamientos de trabajadores 307
Traslados individuales y colectivos 303
Unidades de promoción y desarrollo ... 183
Vacaciones anuales 298
Viudedad, pensión de 657

Para cualquier información sobre los temas contenidos en esta publicación:
Ministerio de Trabajo y Economía Social.
Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
— Atención telefónica:
- De lunes a viernes de 9 a 17,30 h.
  Teléfono: 91 363 23 30 – 91 363 76 70

— Atención por correo electrónico:
- portal@mites.gob.es
- portal@inclusion.gob.es

— Página web:
- www.mites. gob.es
- www.inclusión.gob.es

— Áreas y Dependencias de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno.

Las novedades más significativas que recoge esta edición de la Guía Laboral, actualizada a 30 de abril de 2024, son las siguientes:

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. En dicho Real Decreto se han incorporado al Estatuto de los Trabajadores nuevas medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores: la ampliación a 5 días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización (art. 37) o las 8 semanas del nuevo permiso parental (art. 48 bis).

Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, (BOE 28-XII-2023) por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía. Este RD, además de prorrogar las medidas extraordinarias a raíz de la erupción del Cumbre Vieja, reforma el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 enero, modificando el artículo 11.1.c) que daba lugar a situaciones no deseadas por la norma ya que no permitía la bonificación en los supuestos de concatenación de contratos de sustitución (por ejemplo, riesgo durante el embarazo y posterior contrato de sustitución por maternidad).

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, JUSTICIA Y RELACIONES CON LAS CORTES

BOE