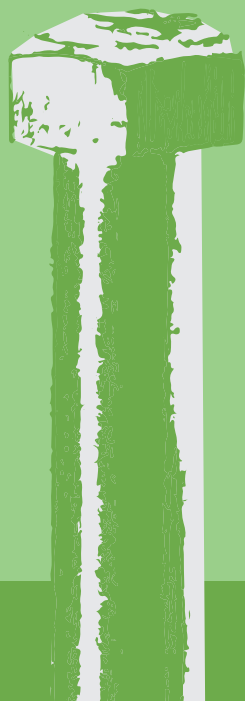

GUIA DE LEGISLACIÓ LABORAL

2015

**COTITZACIONS · DESOCUPACIÓ · INCAPACITAT
PENSIONS · CONTRACTES · INDEMNITZACIONS
NÒMINES · SEURETAT SOCIAL**

versió en castellà en pàgina 35



INTERSINDICAL
VALENCIANA

Benvolguda companya i benvolgut company,

La guia que tens a les mans és el resultat d'un laboriós treball realitzat sobre tots els temes que determinen o regulen les nostres condicions laborals.

És important conèixer aquesta informació bàsica, molt necessària per a donar resposta a totes aquelles preguntes que, a sovint, ens fem i ens fan les companyes i companys de la faena. No és un compendi de legislació, ni un memento laboral, no. No es pretén que siga la solució a tots els nostres dubtes, però sí que ens proporcione respostes als problemes més freqüents del nostre quefer quotidià. Tindre resposta immediata a les preguntes i qüestions més habituals és el que ens ha portat a considerar la necessitat de dotar-nos d'aquesta ferramenta que ens pot ser de gran utilitat.

La informació que conté aquesta guia és una selecció àmplia d'aquella normativa transversal que és aplicable a quasi tots els sectors i, per tant, un manual que ajudarà a respondre a la majoria de les qüestions que se'ns plantegen en la tasca sindical diària en tots els sectors.

Aquesta guia és una ferramenta viva, que anirem adaptant, en edicions posteriors, a les noves realitats socials i legislatives que es produïsquen. Hi incorporarem allò que considerem oportú i en suprimirem allò que considerem poc útil. Així mateix, serà important per a posteriors edicions, incorporar-hi tots aquells suggeriments que des de la pràctica quotidiana ens recomanen. D'aquesta manera, any rere any, anirem completant aquest manual bàsic que ha de facilitar-nos l'acció sindical diària.

Si després de la consulta de la guia, et sorgeixen preguntes a què no has pogut respondre, dirigeix-te als serveis jurídics del teu sindicat.

València, abril 2015

Estimada compañera y estimado compañero,

La guía que tienes en las manos es lo resultado de un laborioso trabajo realizado sobre todos los temas que determinan o regulan nuestras condiciones laborales. Es importante conocer esta información básica, muy necesaria para dar respuesta a todas aquellas preguntas que, a menudo, nos hacemos y nos hacen las compañeras y compañeros del trabajo. No es un compendio de legislación, ni un memento laboral, no. No se pretende que sea la solución a todas nuestras dudas, pero sí que nos proporcione respuestas a los problemas más frecuentes de nuestro quehacer cotidiano. Tener respuesta inmediata a las preguntas y cuestiones más habituales es lo que nos ha llevado a considerar la necesidad de dotarnos de esta herramienta que nos puede ser de gran utilidad.

La información que contiene esta guía es una selección amplia de aquella normativa transversal que es aplicable a casi todos los sectores y, por lo tanto, un manual que ayudará a responder a la mayoría de las cuestiones que se nos plantean en la tarea sindical diaria en todos los sectores.

Esta guía es una herramienta viva, que iremos adaptando, en ediciones posteriores, a las nuevas realidades sociales y legislativas que se produzcan. Incorporaremos aquello que consideremos oportuno y suprimiremos aquello que consideremos poco útil. Así mismo, será importante para posteriores ediciones, incorporar todas aquellas sugerencias que desde la práctica cotidiana nos recomienden. De esta manera, año tras año, iremos completando este manual básico que tiene que facilitarnos la acción sindical diaria.

Si después de la consulta de la guía, te surgen preguntas que no has podido responder, dirígete a los servicios jurídicos de tu sindicato.

València, abril 2015

ÍNDEX

1. COTITZACIONS

- 1.1 Bases de cotització
- 1.2 Màxims de cotització
- 1.3 Tipus de cotització
- 1.4 Cotització de contractes per a la formació
- 1.5 Règim especial de treballadors autònoms
- 1.6 Desocupació d'autònoms
- 1.7 Bonificacions per a autònoms
- 1.8 Empleats de llar i les seues bonificacions
- 1.9 Sistema especial agrari

2. INDICADORS D'INGRESSOS MÍNIMS

- 2.1 Salari mínim interprofessional (SMI)
- 2.2 Indicador públic de renda d'efectes múltiples (IPREM)

3. DESOCUPACIÓ I FOGASA

- 3.1 Situació legal de desocupació
- 3.2 On i quan presentar la sol·licitud per desocupació
- 3.3 Prestacions per desocupació
- 3.4 Duració de la desocupació
- 3.5 Subsidi per desocupació
- 3.6 Prestació pagament únic
- 3.7 Màxims que abona el fondo de garantia salarial

4. INCAPACITAT TEMPORAL I SUBSIDI PER MATERNITAT

- 4.1 Condicions de la incapacitat
- 4.2 Maternitat
- 4.3 Paternitat
- 4.4 Reducció de jornada i excedència per cura de fills
- 4.5 Vacances i incapacitat temporal

5. GRAUS DE CONSANGUINITAT I AFINITAT

6. PERMISOS RETRIBUÏTS

7. PENSIONS

- 7.1 Quanties mínimes de les pensions en la modalitat contributiva
- 7.2 Quanties mínimes de les pensions de jubilació i invalidesa en la modalitat no contributiva
- 7.3 Prestacions familiars
- 7.4 Pensió per incapacitat permanent
- 7.5 Jubilació ordinària
- 7.6 Jubilació anticipada
- 7.7 Taula
- 7.8 Edat de jubilació

8. PROGRAMA DE FOMENT D'OCUPACIÓ

- 8.1 Incentius i Bonificacions a la contractació:
 - Incentius a la contractació indefinida inicial
 - Incentius a la contractació a temps parcial amb vinculació formativa de joves aturats, menors de 30 anys
 - Incentius a la transformació d'indefinitos dels contractes temporals
 - Incentius a contractes temporals, contractes de formació i d'interinitat
 - Incentius per al manteniment de la contractació
 - Incentius per al foment d'ocupació jove
- 8.2 Situació del treballador per suspensió d'ocupació total o parcial. Acomiadament col·lectiu.
- 8.3 Modificació substancial de les condicions laborals. Caràcter individual
- 8.4 Falta de pagament i endarreriments reiterats en el pagament de salaris
- 8.5 Programa d'activació per a l'ocupació

9. TAULA D'INDEMNITZACIONS

10. TAULA DE CONTRACTES

- 10.1 Contracte en pràctiques
- 10.2 Contracte per a la formació i l'aprenentatge
- 10.3 Contractes temporals
 - 10.3.1 Contracte temporal per obra o servei determinat
 - 10.3.2 Contracte temporal eventual per circumstàncies de la producció
 - 10.3.3 Contracte temporal d'interinitat
 - 10.3.4 Contracte temporal de relleu
 - 10.3.5 Contracte temporal 1a ocupació jove
- 10.4 Contractes indefinits
 - 10.4.1 Contracte indefinit per a persones beneficiàries del sistema de garantia juvenil
 - 10.4.2 Contracte indefinit de suport a emprenedors
 - 10.4.3 Contracte indefinit de persones fixes discontinües
 - 10.4.4 Contracte indefinit tarifa plana de 100 euros
 - 10.4.5 Contracte indefinit dels primers 500 euros
- 10.5 Contracte a temps parcial

11. LA NÒMINA

- 11.1 Estructura
- 11.2 Retribucions en espècie
- 11.3 Retribucions exemptes de cotització
- 11.4 Complementos salarials
- 11.5 Nous tipus de retencions

12. LIQUIDACIÓ I INGRÉS DE QUOTES A LA SEURETAT SOCIAL

- 12.1 Actes de liquidació de quota per irregularitats en el treball
- 12.2 Recàrrecs per ingressos de quota fora de termini
- 12.3 Noves infraccions a la Seguretat Social
- 12.4 Sancions a l'ocupació submergida

13. ENQUADRAMENT DE LA SEURETAT SOCIAL

14. DRETS I GARANTIES DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS

15. CONVENI COL·LECTIU

- 15.1 Definició
- 15.2 Procediment de negociació
- 15.3 Inaplicació dels convenis. Desvinculació dels convenis
- 15.4 Ultraactivitat dels convenis

16. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

17. FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'OCUPACIÓ

- 17.1 Nou model de formació
- 17.2 Les dotze claus del nou model
- 17.3 El paper dels interlocutors socials

18. CALENDARI LABORAL

1. COTITZACIONS

1.1 BASES DE COTITZACIÓ

L'article 103 de la Llei 36/2014, de 26 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2015, estableix les bases i els tipus de cotització a la Seguretat Social.

Enguany la cotització al règim general per contingències comunes estarà limitada per a cada grup de categories professionals per les bases mínimes i màximes que són les que es recullen en el quadre.

Règim general. A temps complet.

GRUP DE COTITZACIÓ	CATEGORIES PROFESSIONALS	BASES MÍNIMA EUROS/MES	BASES MÀXIMES EUROS/MES
1	Enginyers, llicenciats, alta direcció. No inclòs 1.3 c) Estatut Treballadors (ET)	1.056,90	3.606,00
2	Enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats	876,60	3.606,00
3	Caps administratius i de taller	762,60	3.606,00
4	Ajudants no titulats	756,60	3.606,00
5	Oficials administratius	756,60	3.606,00
6	Subalterns	756,60	3.606,00
7	Auxiliars administratius	756,60	3.606,00
		EUROS/DIA	EUROS/DIA
8	Oficials de primera i segona	25,22	120,20
9	Oficials de tercera i especialistes	25,22	120,20
10	Peons	25,22	120,20
11	Treballadors de menys de díhuit anys, qualsevol que siga la seua categoria professional	25,22	120,20

A temps parcial.

GRUPO DE COTIZACIÓ	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASE MÍNIMA POR HORA (EUROS)
1	Enginyers, llicenciats, alta direcció. No inclòs 1.3 c) Estatut Treballadors (ET)	6.37
2	Enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats	5.28
3	Caps administratius i de taller	4.59
4	Ajudants no titulats	4.56
5	Oficials no administratius	4.56
6	Subalterns	4.56
7	Auxiliars administratius	4.56
8	Oficials de primera i segona	4.56
9	Oficials de tercera i especialistes	4.56
10	Treballadors majors de díhuit anys no qualificats	4.56
11	Treballadors de menys de díhuit anys, qualsevol que siga la seua categoria professional	4.56

1.2 LÍMITS DE COTITZACIÓ

MÀXIM **3.606,00**
MÍNIM **756,60**

1.3 TIPUS DE COTITZACIÓ

	EMPRESA	TREBALLADOR	TOTAL
RÈGIM GENERAL Contingències comunes (sobre base mínima normalitzada)	23,60	4,70	28,30
Desocupació (sobre base d'accident de treball) Contractació indefinida, inclosa en temps parcial i fixos discontinus, contractació durada determinada en les modalitats de contractes formatius, en pràctiques, d'inserció, de relleu, interinitat i les modalitats contractuals realitzades amb treballadors discapacitats, no inferior al 33%	5,50	1,55	7,05
CONTRACTACIÓ DE DURADA DETERMINADA:			
Temps complet	6,7	1,6	8,3
Temps parcial	6,7	1,6	8,3
FONS DE GARANTIA SALARIAL (base d'accident de treball)	0,20		0,20
FORMACIÓ PROFESSIONAL (base d'accident de treball)	0,60	0,10	0,70
COTITZACIÓ ADDICIONAL: HORES EXTRES (força major)	12,00	2,00	14,00
COTITZACIÓ ADDICIONAL: HORES EXTRES (no força major)	23,60	4,70	28,30
ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIES PROFESSIONALS (tarifes llei)			

1.4 CONTRACTES PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE

Quota única mensual.

CONTINGÈNCIES		
	Empresa	Treballador
Contingències Comunes (39.79€)	30,57 euros	6,12 euros
Contingències professionals (4.22€)	4.22 euros	-
FOGASA (2.33€)	2,33 euros	-
Formació professional (1.28€)	1,13 euros	0,15 euros
Desocupació (7.05% sobre 756.60€ = 53.34€)	41.61 euros	11.73 euros

1.5 RÈGIM ESPECIAL DE TREBALLADORS AUTÒNOMS

BASE MÀXIMA DE COTITZACIÓ **3.606,00**
 BASE MÍNIMA DE COTITZACIÓ **884,40**

BASES	BASE MÀXIMA	BASE MÍNIMA
Cas 1	Amb menys de 47 anys d'edat a 1 de gener de 2015	Base mínima: 884,40 Base màxima: 3.606,00
	Amb 47 anys, i amb una base de cotització el desembre del 2014 igual o superior a 1.926,60 euros per mes, o causen alta en aquest règim.	Base mínima: 884,40 Base màxima: 3.606,00
	Amb 47 anys, i amb una base de cotització el desembre del 2014 inferior a 1.926.60 euros per mes, però que exercisquen opció per una base superior abans del 30 de juny de 2015.	Base mínima: 884,40 Base màxima: 3.606,00
	Amb 47 anys, i amb una base de cotització el desembre del 2014 inferior a 1.926.60 euros per mes, però NO exercisquen opció per una base superior abans del 30 de juny de 2015.	Base mínima: 884,40 Base màxima: 1.945,80
	Amb 47 anys i que s'haguera donat d'alta en el RETA com a conseqüència de la mort del cònjuge titular de l'establiment.	Base mínima: 884,40 Base màxima: 3.606,00
Cas 2	Amb 48 anys d'edat a 1 de gener de 2015.	Base mínima: 953,70 Base màxima: 1.945,80
Cas 3	Treballadors que abans dels 50 anys, amb almenys 5 anys cotitzats, amb base de cotització el desembre del 2014 inferior o igual a 1.926,60 euros.	Base mínima: 884,80 Base màxima: 1.945,80
	Treballadors que abans dels 50 anys, amb almenys 5 anys cotitzats, amb base de cotització el desembre del 2014 superior a 1.926,60 euros.	Base mínima: 884,40 Base màxima però incrementat un 0.25%
Cas 4	Treballadors que en algun moment del 2014 hagen tingut contractats deu o més treballadors al seu servei	Base mínima: 1.056,90 Base màxima: 3.606,00

TIPUS		
Contingències comunes	Amb cobertura incapacitat temporal	29.80%
	Amb cobertura cessament d'activitat	29.30%
	Sense cobertura d'incapacitat temporal	26.50%
Accidents de treball i malalties professionals		0.1%
Cotització addicional per risc durant l'embaràs i durant la lactància (treballadors sense cobertura AT i EP)		0.1%
Prestació per cessament d'activitat		2.2%

La base de cotització corresponent a la protecció per cessament d'activitat serà aquella per la qual haja optat el treballador inclòs en règim especial de treballadors per compte propi o autònoms o el que corresponga al treballador per compte propi inclòs en el règim especial dels treballadors del mar.

LA CONEGUDA TARIFA PLANA DE 50 EUROS

Nous autònoms, inicialment només s'aplicava a menors de 30 anys, però des de finals del setembre del 2013, es va ampliar a tots els nous autònoms que compliren els requisits necessaris.

Per a majors de 30 anys, la durada màxima és de 18 mesos, en els trams següents:

- Els sis primers mesos, reducció del 80% de la quota
- Des del mes seté fins al primer any, reducció del 50% de la quota
- Des del mes tretze al díhuit, reducció del 30%
- A partir del mes díhuit, la quota normal

Per a menors de 30 anys i dones menors de 35 anys, està prevista una bonificació especial de 12 mesos més, sent la durada màxima fins a 30 mesos. Els trams queden de la manera següent:

- Reducció del 80% de la quota els 6 primers mesos
- Reducció del 50% de la quota des del mes 7 fins al mes 12,
- Reducció del 30% de la quota des del mes 13 fins al mes 30
- A partir del mes 30, es pagaria la quota normal

1.6. DESOCUPACIÓ D'AUTÒNOMS

Des de l'entrada en vigor el 6 de novembre de 2010, està disponible l'atur o la desocupació d'autònoms, mesura que es coneix com a prestació per cessament d'activitat.

REQUISITS

1. Has d'estar afiliat i en situació d'alta en la RETA.
2. Que cotitzes i tingues cobertes la protecció per accidents de treball i malalties professionals.
3. Que tingues cobert el període mínim de cotització per cessament d'activitat, que ha d'haver-es efectuat en els 48 mesos anteriors al cessament i de manera continuada en 12 mesos almenys justament anteriors al cessament.
4. Trobar-se en situació legal de cessament d'activitat, subscriure el compromís d'activitat i acreditar que tens disposició activa per a reincorporar-te al mercat de treball.
5. No pots tenir complida l'edat ordinària que et dóna dret a la jubilació, llevat que no tingues acreditat el període de cotització requerit per a això.
6. Has d'estar al corrent en el pagament de les quotes de la Seguretat Social. Si no compleixes aquest requisit en la data del cessament d'activitat però tens cobert el període mínim de cotització que et dóna dret a la prestació, tens un termini de trenta dies naturals per a ingressar les quotes que deus.
7. Els autònoms que perden la seua llicència a exercir per una infracció penal, no tindran dret a la prestació per cessament d'activitat, encara que sí que mantindran aquest dret si la retirada de llicència es deu a altres motius.

No es consideraran en situació legal de cessament d'activitat qui cessen voluntàriament o si un treballador econòmicament independent torne a ser contractat pel mateix client en el termini d'un any des de l'extinció del contracte.

QUANTIA: 70% de la base reguladora.

BASE REGULADORA: mitjana de la base de cotització dels últims 12 mesos.

DURADA DE LA PRESTACIÓ

(segons el període cotitzat)

MESOS COTITZATS	MESOS DE PROTECCIÓ
De 12 a 17 mesos	2 mesos
De 18 a 23 mesos	3 mesos (4 majors de 60 anys)
De 24 a 29 mesos	4 mesos (6 majors de 60 anys)
De 30 a 35 mesos	5 mesos (8 majors de 60 anys)
De 36 a 42 mesos	6 mesos (10 majors de 60 anys)
De 43 a 47 mesos	8 mesos (12 majors de 60 anys)
De 48 mesos en avant	12 mesos

1.7 BONIFICACIONS AUTÒNOMS

COL·LECTIUS	DESCRIPCIÓ	BONIFICACIÓ
Treballadors autònoms que es troben de baixa per maternitat o paternitat		100% de la quota que resulte d'aplicar sobre la base mínima o fixa que corresponga al tipus de cotització establert com a obligatori durant la substitució
Homes menors de 30 i dones fins a 35 anys	Persones que s'incorporen al règim especial de treballadors per compte propi a partir de l'entrada en vigor de l'estatut del treball autònom	30% de la quantia mínima (15% reducció i 15% bonificació)
Majors de 30 anys	Alta inicial o que no hagueren estat en alta en els 5 anys immediatament anteriors sense treball per compte d'altri (tarifa plana)	Reducció i bonificació en la quota de contingències comunes. Reducció del 80% durant 6 mesos Reducció del 50% durant 6 mesos Reducció del 30% durant 3 mesos Bonificació del 30% durant 15 mesos
	Alta inicial o que no hagueren estat en alta en els 5 anys immediatament anteriors sense treball per compte d'altri (tarifa plana)	Reducció i bonificació en la quota de contingències comunes Reducció del 80% durant 6 mesos Reducció del 50% durant 6 mesos Reducció del 30% durant 6 mesos
Treballadors de Ceuta i Melilla	En els sectors d'hostaleria, turisme i indústria, excepte energia i aigua	50% de bonificació per contingències comunes per temps indefinit
Discapacitats	Grau de discapacitat igual o superior al 33%	Reducció i bonificació en la quota de contingències comunes durant 5 anys Reducció del 80% durant 6 mesos si no tenen assalariats Reducció del 50% durant 54 mesos
Discapacitats, menors de 35 anys	Grau de discapacitat igual o superior al 33%, i alta inicial o que no hagueren estat en alta en els 5 anys immediatament anteriors sense treball per compte d'altri	Reducció i bonificació en la quota de contingències comunes durant 5 anys Reducció del 80% durant 12 mesos Reducció del 50% durant els 4 anys següents

1.8 EMPLEATS DE LA LLAR

A partir de l'1 de gener de 2015, les bases de cotització per contingències comunes seran les determinades en l'escala següent, en funció de la retribució percebuda pels empleats de la llar per cada relació laboral.

QUANT CAL COTITZAR?		
TRAM	Retribució mensual incrementada amb la proporció de pagues extraordinàries	Base cotització. €/mes
1r	Fins a 172,91	148,60
2n	Des de 172,92 fins a 270,10	245,84
3r	Des de 270,11 fins a 367,40	343,10
4t	Des de 367,41 fins a 464,70	440,36
5é	Des de 464,71 fins a 561,90	537,63
6é	Des de 561,91 fins a 658,40	634,89
7é	Des de 658,41 fins a 756,60	756,60
8é	Des de 756,61	794,60

Les bases de cotització de l'escala anterior s'incrementaran en proporció a l'augment de la base mínima del règim general.

El tipus de cotització per contingències comunes serà:

En 2015, el 24,70 per cent, i és el 20,60 per cent a càrrec de l'ocupador, i el 4,10 per cent a càrrec de l'empleat.

El tipus de cotització per contingències professionals serà:

Es manté la cotització per les contingències d'accidents de treball i malalties professionals, sobre la base de cotització que corresponga, segons el que s'indica en l'apartat 4.1, s'aplicarà el tipus de cotització previst amb aquest efecte en la tarifa de primes inclosa en la disposició addicional quarta de la Llei 42/2006, de 28 de desembre, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2007, sent el que en resulta a càrrec exclusiu de l'ocupador. En total suposa un 1.10% que es desglosse en incapacitat temporal IT: 0,65%. i per a mort i supervivència IMS: 0,45%.

BONIFICACIONS

El govern ha decidit prorrogar al 2015 la bonificació del 20% per a les quotes a la **Seguretat Social** de persones **empleades de la llar** i també la de famílies nombroses (que era i continua sent del 45%).

1.9 SISTEMA ESPECIAL AGRARI

BASE CONTINGÈNCIES COMUNES				
Grup de cotització	Base mín. diària	Base mín. mensual	Base màx. diària	Base màx. mensual
1	45.72	1051.50	112.85	2595.60
2	37.92	872.10	112.85	2595.60
3	32.99	758.70	112.85	2595.60
4 al 11	34.74	753.00	112.85	2595.00

Bases accidents de treball i malalties professionals

2. INDICADORS D'INGRESSOS MÍNIMS

2.1 SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL (SMI)

DIA	MES	ANUAL
21,62	648,60	9.080,40

2.2 INDICADOR PÚBLIC DE RENDA D'EFECTES MÚLTIPLES (IPREM)

DIA	MES	ANUAL
17,75	532,51	6.390,13 / 7.455,14 (14 pagues)

3. DESOCUPACIÓ I FOGASA

3.1 SITUACIÓ LEGAL DE DESOCUPACIÓ

EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL

- Acomiadament disciplinari procedent o improcedent (sempre que no s'haja optat a la readmissió).
- Resolució voluntària del treballador: modificació substancial de condicions de treball, art.. 41 ET; trasllat a un altre centre que exigisca canvi de domicili art.. 40 ET. Sempre que hi haja causa justa art.. 50 ET.
- Acomiadament per causes objectives.
- Terminació del contracte per expiració del temps convingut o realització d'obra, sempre que no siga provocat per la denúncia del treballador.
- Resolució de la relació laboral per l'empresari en període de prova, sempre que l'extinció de la relació laboral anterior fóra legal de desocupació o hagueren transcorregut tres mesos des de la extinció.
- Mort, jubilació o incapacitat de l'empresari individual.
- Expedient de regulació d'ocupació.
- Resolució voluntària de la treballadora obligada a abandonar definitivament en el seu lloc de treball per ser víctima de violència de gènere.
- Extinció de la relació administrativa per causa distinta a voluntat de l'empleat, expulsió improcedent d'una cooperativa i finalització del període de durada del vincle societari.

ALTRES SUPÒSITS

- Reducció temporal de jornada ordinària de treball d'un terç almenys amb la corresponent pèrdua o reducció de salari.
- Alliberament de presó per compliment de condemna o llibertat condicional.
- Treballadors fixos discontinus en períodes d'inactivitat, inclosos els fixos periòdics en dates certes.

3.2 ON I QUAN PRESENTAR LA SOL-LICITUD PER DESOCUPACIÓ

1. Tens 15 dies hàbils des del cessament de la relació laboral (per finalització del contracte, acomiadament, etc.) per a sol·licitar la prestació.
2. Documentació; DNI, llibre de família, certificat d'empresa (en què certifiquen la teua baixa laboral), carta de acomiadament, papereta de conciliació al SMAC.
3. Sol·licitar cita prèvia obligatòriament al SEPE. Per Internet o per telèfon.

PASSOS QUE HE DE SEGUIR SI EM DESPATXEN

1. Estudiar la carta de acomiadament, on figurarà; la causa del cessament, els fets que la van motivar, la data a partir de la qual té efecte, i la liquidació de havers, la liquidació total.
2. Examinar la liquidació total; liquidació d'havers, és a dir, les vacances no gaudides, la part proporcional de la paga extra, i la indemnització si és el cas. Val més és signar "he rebut, no conforme".
3. Si no s'està conforme amb la indemnització, s'haurà de presentar en vint dies hàbils, des del cessament del treball, la papereta de conciliació en el SMAC.
4. Si no hi ha acord en el SMAC, presentar demanda en el jutjat social que correspon (es presentarà la mateixa demanda de conciliació que es va presentar en el SMAC).

3.3 PRESTACIONS PER DESOCUPACIÓ

QUANTIA		180 PRIMERS DIES: 70% BASE REGULADORA/ RESTANT AL 50% BASE REGULADORA		
			MES	DIA
LÍMIT MÍNIM	Amb fills	107% del IPREM	664,75	22,16
	Sense fills	80% del IPREM	497,00	16,57
LÍMIT MÀXIM	Treballador sense fills	175% del IPREM	1.087,20	36,24
	Treballador amb un fill	200% del IPREM	1.242,52	41,41
	Treballador amb 2 o més fills	225% del IPREM	1.397,84	46,59

3.4 DURADA DE DESOCUPACIÓ

Quantia de la prestació: 70% base reguladora cotitzable dels 180 últims dies

—Els sis primers mesos d'atur el treballador cobrarà el 70% de la seua base reguladora

—I a partir del mes seté, el 50%

PERÍODE DE COTITZACIÓ EN DIES	PERÍODE DE PRESTACIÓ	
	DIES	MESOS
Des de 360 fins a 539	120	4
Des de 540 fins a 719	180	6
Des de 720 fins a 899	240	8
Des de 900 fins a 1.079	300	10
Des de 1.080 fins a 1.259	360	12
Des de 1.260 fins a 1.439	420	14
Des de 1.440 fins a 1.619	480	16
Des de 1.620 fins a 1.799	540	18
Des de 1.800 fins a 1.979	600	20
Des de 1.980 fins a 2.159	660	22
Des de 2160	720	24

En cas d'haver treballat a temps parcial, cada dia es considerarà com a dia cotitzat, amb independència de la jornada.

3.5 SUBSIDI PER DESOCUPACIÓ

Es percep quan no s'ha cobert el període mínim de cotització

Per pèrdua d'ocupació, de forma involuntària

PER PÈRDU D'OCUPACIÓ		
	Dies Cotitzats	DURADA
Amb responsabilitats familiars	Entre 90 a 119 dies	3 mesos
	Entre 120 a 149 dies	4 mesos
	Entre 150 a 179 dies	5 mesos
	Més de 180 dies	21 mesos
Sense responsabilitats familiars	Mas de 180 dies	6 mesos

La durada del subsidi en cas de treballadors fixos discontinus serà equivalent al nombre de mesos cotitzats l'any anterior a la sol·licitud.

Per esgotament de la prestació contributiva, i fer un mes des de la inscripció com a demandant d'ocupació, des de l'esgotament d'aquesta prestació, tindre responsabilitats familiars, llevat que siga major de 45 anys.

PER ESGOTAMENT DE LA PRESTACIÓ CONTRIBUTIVA			
EDAT	PRESTACIÓ CONTRIBUTIVA ESGOTADA	DURADA DEL SUBSIDI	
		AMB RESPONSABILITATS FAMILIARS	SENSE RESPONSABILITATS FAMILIARS
Menors de 45 anys	4 mesos	18 mesos	
	6 o més mesos	24 mesos	
Majors de 45 anys	4 mesos	18 mesos	6 mesos
	6 o més mesos	24 mesos	

La durada del subsidi en cas de treballadors/ores fixos discontinus serà equivalent al nombre de mesos cotitzats l'any anterior a la sol·licitud

AJUDES EXTRAORDINÀRIES: IMPORT A COBRAR

- En la Renda Activa d'Inserció (RAI), es continua cobrant 426 euros mensuals.
- En el pla Prepara, 400 o 450 euros cada mes, en funció de les responsabilitats familiars.
- En el Programa Extraordinari d'Activació, 426 euros cada mes.

3.6 PRESTACIÓ PAGAMENT ÚNIC

El Ministeri d'Ocupació pretén ampliar la capitalització de l'atur al 100% dels majors de 30 anys. Per a col·lectius d'homes menors de 30 anys i dones fins a 35 anys, capitalització de la desocupació, que permet cobrar en un sol pagament tot o part de l'import de la prestació.

Nous autònoms, que generen una primera ocupació a un jove menor de 30 anys, accediran a la TARIFA PLANA, amb el compromís de manteniment de l'ocupació almenys el mateix temps que la durada de les bonificacions entre 18 i 30 mesos.

3.7 LÍMITS QUE ABONA EL FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA)

Valor dia salari	SMI diari	21.62
	Doble del SMI diari, amb prorrateig d'extres:	50.35
Salari	Abonament les persones treballadores dels salaris amb les pagues extraordinàries, incloent-hi els de tramitació, pendents de pagament per declaració d'insolvència o procediment concursal La quantitat màxima a abonar per FOGASA, és el doble del SMI diari, amb prorrateig de pagues extres, pel nombre de dies pendents de pagament, màxim de 120 dies	6.042.00
Indemnització	Abonament de la indemnització per acomiadament o extinció de contracte reconegudes. El seu límit serà el d'una anualitat, sense que el doble del SMI, incloent-hi les pagues, la supere. Anualitat de salari: 20 dies (improcedent 33 dies)	18.377,75

4. INCAPACITAT TEMPORAL I SUBSIDI PER MATERNITAT

4.1 CONDICIONS DE LA INCAPACITAT TEMPORAL (IT)

CONDICIONS	PECULIARITAT DE LA SITUACIÓ	DURADA
Treballadors en situació d'incapacitat temporal, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, lactància amb suspensió total de la relació laboral, amb prestació abonada amb pagament directe.	L'empresari no està obligat a l'ingrés del 100% de l'aportació del treballador	Període d'inactivitat
Treballadors en situació de maternitat o paternitat amb suspensió parcial de la relació laboral (jornada a temps parcial), amb prestació abonada amb pagament directe.		

ORIGEN	DIES	PERCENTATGE	A CÀRREC
Malaltia comuna o accident no laboral	Entre el 4t i el 15é Entre el 16é i 20é A partir del 21é	60% base reguladora 60% base reguladora 75% base reguladora	Empresari SS o Mútua de A.T. i E.P. de la SS
Malaltia professional i accident de treball	Des de l'endemà de la baixa (és a càrrec de l'empresari el salari corresponent al dia de baixa)	75% base reguladora	SS o Mútua de A.T. i E.P. de la S.S
Maternitat	Des del dia de baixa	100% base reguladora	Seguretat Social
Paternitat	13 dies naturals	100% base reguladora	Seguretat Social
Suspensió per risc d'embaràs	Des del dia de la baixa	100% base reguladora	SS o Mútua d'A.T i E.P. de la S.S
Suspensió per risc de la lactància natural	Des del dia de la baixa	100% base reguladora	SS o Mútua d'A.T i E.P. de la S.S
Suspensió per a la cura de menors amb càncer	Durant el temps d'hospitalització i tractament continuat	100% base reguladora o en proporció a la reducció que experimenta la jornada de treball	SS o Mútua d'A.T i E.P. de la S.S

4.2 MATERNITAT

LLICÈNCIA. ART.. 48.4 ET

Suspensió de treball amb una durada de 16 setmanes, ampliables en el supòsit de part múltiple dues setmanes més per cada fill. El període de suspensió es distribuirà a l'elecció de la interessada sempre que sis setmanes siguin posteriors al part. El gaudi podrà ser compartit amb l'altre progenitor amb excepció de les 6 setmanes posteriors al part (descans obligatori de la mare).

BENEFICIARIS

Treballadors per compte d'altri o propi, inclosos els de formació i a temps parcial.
Si la mare no reuneix els períodes de cotització exigits, es li reconeix el subsidi de maternitat no contributiu.

REQUISITS PER A ACCEDIR A LA PRESTACIÓ

Estar afiliats i en alta o en situació assimilada a l'alta i tindre cobert un període mínim de cotització:
Menor de 21 anys en la data del part, no s'exigirà període de cotització
Entre 21 anys i 26 anys: 90 dies dins dels 7 anys anteriors a l'inici del descans o 180 dies cotitzats al llarg de la seua vida laboral
Majors de 26 anys: 180 dies en els últims 7 anys anteriors al descans o 360 dies de la vida laboral

SITUACIONS

Part amb mort de la mare, l'altre progenitor tindrà dret a la prestació durant el període que corresponga. Compatible amb el subsidi de paternitat
Hospitalització del nou-nat o part prematur: el període de suspensió podrà computar-es a instància de la mare o si no n'hi ha de l'altre progenitor, a partir de la data d'alta hospitalària de què s'exclou el còmput les sis setmanes posteriors al part.
Mort del fill: període de suspensió no es veurà reduït, llevat que una vegada finalitzat el descans obligatori de la mare, sol·licitara reincorporar-es.

PRESTACIÓ ECONÒMICA

100% de la base de cotització per contingències comunes del mes immediatament anterior a la suspensió per maternitat. L'abonarà el INSS.

4.3 PATERNITAT

BENEFICIARIS ART. 48-BIS

Gaudi pel pare (o per la progenitora que no haja donat a llum) dels períodes de suspensió del contracte. El període de suspensió té una durada de tretze dies, ampliable a dos dies més per cada fill a partir del segon.
Període de suspensió que s'acumula al permís per naixement de fill.

REQUISITS PER A ACCEDIR A LA PRESTACIÓ

Afiliació
Alta o situació assimilada
Període de carència (180 dies cotitzats els últims 7 anys/360 cotitzats al llarg de la vida laboral)

PRESTACIÓ ECONÒMICA

100% de la base de cotització per contingències comunes del mes immediatament anterior a la suspensió per paternitat. L'abonarà el INSS

4.4 REDUCCIÓ DE JORNADA I EXCEDÈNCIES

ORIGEN	DURADA	CONSEQÜÈNCIES
Reducció de jornada per cura de fills	S'amplia des dels 8 anys fins als 12 anys dels menors que donen dret a acollir-es a la reducció de jornada per guarda legal per cura de fills (RD Llei 16/2013)	Es calcula sobre la jornada diària, el treballador ja no pot sol·licitar la reducció setmanal, raó per la qual la reducció de jornada ha de ser la mateixa cada dia.
Lactància (natural o artificial)	Una hora cada dia, que podrà ser fraccionada fins que el menor complisca nou mesos Acumulada: acumular les hores de lactància en jornades completes quan així ho permeta el conveni col·lectiu o s'acorde amb l'empresari	Dret tant d'homes com de dones (encara que sols podrà ser exercit per un dels progenitores en cas que els dos treballen). Es compten les hores que es deixen de treballar pel permís, descomptant els dies festius i els dies de descans, des que se sol·licita la lactància fins que el fill complisca nou mesos.
Excedència	Forçosa	La concessió és obligatòria per a l'empresa i comporta la conservació del lloc de treball i el seu període es té com treballat a l'efecte de còmput d'antiguitat. El reingrés ha de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament de la causa que el va produir. Causes: designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball; realització de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior. Computable a l'efecte d'antiguitat.
	Voluntària	Es requereix antiguitat d'un any mínim en l'empresa. No es reconeix dret a reserva del lloc de treball sinó dret preferent de reingrés quan hi haja plaça vacant. La durada serà entre quatre mesos i cinc anys. Aquest dret sols podrà ser exercit altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.
	Cura de fills	Duració màxima de tres anys per a la cura de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que també tindrà dret a una excedència de durada no superior a dos anys, llevat que per negociació col·lectiva s'amplie, per a la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, qui per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix i no acomplisca cap activitat retribuïda. El període en què el treballador estiga en situació d'excedència serà computable a l'efecte d'antiguitat. Durant el primer any tindrà dret a reserva de lloc. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. Si és família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos La situació d'excedència per període no superior a tres anys per a cuidar cada fill tindrà la consideració de situació assimilada a l'alta per a obtenir les prestacions per desocupació. Aquest període no podrà computar-se com a ocupació cotitzada per a obtenir les prestacions per desocupació, però a l'efecte d'aquest còmput es podrà retrotraure el període dels sis anys anteriors a la situació legal de desocupació o al moment en què va cessar l'obligació de cotitzar pel temps equivalent al que el treballador haguera estat en la situació d'excedència forçosa.

4.5 VACANCES I INCAPACITAT TEMPORAL

El treballador que es pose malalt durant les vacances té dret a recuperar aquests dies de descans, posteriorment en un altre període, quan la baixa per IT tinga lloc durant les vacances. **Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, incorporada pel Tribunal Suprem.** STS 20/05/2014. Dret al descans de vacances amb posterioritat a una situació de IT.

El treballador que no va poder gaudir de vacances en l'any natural que li corresponien per haver estat de baixa per IT (si la IT es va produir durant les vacances) té dret a gaudir-ne quan es consigne l'alta mèdica, tot i que açò es produísca l'any següent.

5. GRAUS DE CONSANGUINITAT I AFINITAT

TREBALLADOR	
1r GRAU DE CONSANGUINITAT I AFINITAT	Fills, gendre, nora, pares, sogres
2n GRAU DE CONSANGUINITAT I AFINITAT	Germans, cunyats, avis, néts
3r GRAU DE CONSANGUINITAT I AFINITAT	Nebots, oncles, besavis, besnéts
4t GRAU DE CONSANGUINITAT I AFINITAT	Cosins

6. PERMISOS RETRIBUÏTS

MOTIU	DURADA		OBSERVACIONS
	Sense desplaçament	Amb desplaçament	
Naixement	2 dies	4 dies	
Malaltia greu (pares, avis, fills, néts, cònjuges, gendres, nores)	2 dies	4 dies	La relació familiar s'entén fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat
Defunció dels anteriors	2 dies	4 dies	La relació familiar s'entén fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat
Matrimoni	15 dies naturals		
Boda d'un parent fins a segon grau de consanguinitat o afinitat	1 dia		
Exàmens prenatal i tècniques de preparació al part	Temps indispensable		
Lactància	1 hora diària que podrà dividir en 2 fraccions o reducció de jornada en mitja hora, durant 9 mesos		Possibilitat d'acumulació
Trasllat de domicili habitual	1 dia		El treballador que siga desplaçat temporalment a un centre de treball distint d'aquell en què presta serveis podrà gaudir d'un permís de 4 dies per cada 3 mesos de de treball.
Compliment del deure públic de caràcter inexcusable i personal: Assistència a juí: Testimoni, pèrit, etc. Dret de sufragi Electors, presidents, vocals Gestions d'organismes administratius	Temps indispensable		
	Temps indispensable Dia de votació i reducció en 5 hores jornada dia següent		
	Temps indispensable		

Aquests permisos poden ser millorables per conveni col·lectiu.

7. PENSIONS

7.1 QUANTIES MÍNIMES DE LES PENSIONS EN LA MODALITAT CONTRIBUTIVA

CLASSES DE PENSÍO		TITULARS (euros/any)		
		Sense cònjuge Unitat econòmica unifamiliar Euros/any	Amb cònjuge a càrrec Euros/any	Amb cònjuge no a càrrec Euros/any
Jubilació	Titular amb 65 anys	8.883,00	10.960,60	8.426,60
	Titular menor de 65 anys	8.309,00	12.273,20	7.851,20
	Titular de 65 anys procedent de gran invalidesa	13.325,20	16.441,60	12.640,60
Incapacitat permanent	Gran Invalidesa	13.325,20	16.441,60	12.640,60
	Absoluta	8.883,00	10.960,60	8.426,60
	Total: titular amb 65 anys	8.883,00	10.960,60	8.426,60
	Total: titular amb 60 i 64 anys	8.309,00	10.273,20	7.851,20
	Total: derivada de malaltia comuna menor de 60 anys	5.524,40	5.524,40	4.993,52
	Parcial del règim d'accidents de treball: Titular amb 65 anys	8.883,00	10.960,60	8.426,60

CLASSES DE PENSÍO

Viudetat	Titular amb càrregues familiars	10.2773,20		
	Titular amb 65 anys o amb discapacitat en grau igual o superior al 65%	8.883,00		
	Titular amb edat entre 60 i 64 anys	8.309,00		
	Titular amb menys de 60 anys	6.724,20		
Orfandat	Per beneficiari	2.713,20		
	Per beneficiari discapacitat menor de 18 anys amb una discapacitat en grau igual o superior al 65% (En orfandat absoluta el mínim s'incrementarà en 6.724,20 euros/any distribuïts, si és el cas, entre els beneficiaris).	5.339,60		
En favor de familiars	Per beneficiari	2.713,20		
	Si no hi ha viudo ni orfe pensionistes:			
	Un sol beneficiari amb 65 anys	6.559,00		
	Un sol beneficiari menor de 65 anys	6.178,20		
(Diversos beneficiaris: el mínim assignat a cada un d'ells s'incrementarà en l'import que resulte de prorratejar 4.011,00 euros/any entre el nombre de beneficiaris).				

7.2 QUANTIES MÍNIMES DE LES PENSIONS DE JUBILACIÓ I INVALIDESA EN LA MODALITAT NO CONTRIBUTIVA

Un beneficiari	366,90 euros/mes	5.136,60 euros/any
----------------	------------------	--------------------

7.3 PRESTACIONS FAMILIARS

Amb edat entre 5 i 18 anys, no discapacitat	291,00 euros/any per fill
Menor de 18 anys amb minusvalidesa de grau igual o superior al 33%	1.000,00 euros/any
Major de 18 anys amb minusvalidesa de grau igual o superior al 65%	4.402,80 euros/any
Major de 18 anys amb minusvalidesa de grau igual o superior al 75%	6.604,80 euros/any
Per naixement o adopció de famílies nombroses, monoparentals, mares amb discapacitat	1.000,00 euros/any
Per part o adopcions múltiples	2 fills nascuts o adoptats

7.4 PENSÍO PER INCAPACITAT PERMANENT

És una prestació que es reconeix al treballador quan, després d'haver estat sotmés al tractament prescrit i haver rebut l'alta mèdica, presenta reduccions anatòmiques o funcionals greus, previsiblement definitives, que en disminueixen o n' anul·len la capacitat laboral.

REQUISITS:

1. Procedir d'una situació prèvia d'incapacitat temporal, llevat que:

- No es tinga protecció perquè es troba en una situació assimilada a la d'alta que no la comprén, també en supòsits per compte alié en la mateixa situació.
- Les lesions que patisca el treballador siguin definitives.

2. Estar d'alta, o en situació assimilada d'alta

—Situació d'alta assimilada: en les situacions en què es troben els treballadors que, a pesar d'haver cessat en la prestació de serveis, se les segueix considerant compresos en el camp d'aplicació d'aquest règim.
Des de la situació de no alta, únicament es pot accedir a incapacitat permanent en els graus d'absoluta o gran invalidesa, per contingències comunes.

3. Reunir període mínim de cotització, segons la contingència

Període mínim de cotització per a les pensions d'incapacitat permanent causades a partir de l'1 de gener de 2008:

—Malaltia comuna: varia en funció del grau d'incapacitat i l'edat del treballador.

a) Incapacitat permanent parcial. 1.800 dies en els 10 anys immediatament anteriors a la data en què s'haja extingit la incapacitat temporal de què derive la incapacitat permanent. Treballadors menors de 21 anys, han d'acreditar la meitat dels dies transcorreguts entre la data que hagen complert els 16 anys d'edat i la d'iniciació del procés d'incapacitat temporal, a què se sumarà tot el període, esgotat o no, de la incapacitat temporal

b) Incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, segons l'edat del treballador:

Menor de 31 anys:

- Carència genèrica: la tercera part del temps transcorregut entre la data que va complir els 16 anys i la del fet causant de la pensió
- Carència específica: no cal

Amb 31 anys o més:

- Carència genèrica: un quart del temps transcorregut entre la data en què va complir 20 anys i la del fet causant de la pensió, amb un mínim, en tot cas, de 5 anys
- Carència específica: almenys, la cinquena part d'aquest període de cotització exigible haurà d'estar compré dins dels 10 anys immediatament anteriors al fet causant
- Accident no laboral: no cal
- Accident de treball o malaltia professional: no cal

En situació de NO ALTA, és necessari acreditar 15 anys de cotització, dels quals, almenys 3 anys han d'estar compresos en els 10 anys immediatament anteriors a la data del fet causant.

4. Trobar-se al corrent en el pagament de les cotitzacions a la Seguretat Social

En els règims o col·lectius professionals en què els treballadors siguen els responsables de l'ingrés de les cotitzacions, és necessari que aquests es troben al corrent en el pagament de les quotes.

5. No haver arribat a l'edat prevista per a accedir a la pensió de jubilació i posseir els requisits per això

No es reconeixerà el dret a les prestacions d'incapacitat permanent derivada de contingències comunes quan el beneficiari, en la data del fet causant, tinga l'edat prevista per a accedir a la jubilació en el sistema de la Seguretat Social i sempre que tinga els requisits per a això.

7.5 JUBILACIÓ ORDINÀRIA

REQUISITS	<ul style="list-style-type: none"> -Tindre complert 65 anys d'edat si té 35 anys i 9 mesos o més de cotització. De no acreditar-los, l'edat ha de ser de 65 anys i tres mesos -Acreditar 15 anys de cotització, dels quals, almenys dos anys hauran d'estar compresos dins dels quinze anys immediatament anteriors al moment de causar el dret. -Trobar-se al corrent en el pagament de les quotes de la Seguretat Social.
IMPORT DE LA PENSIÓ	<p>La quantia de la pensió ve determinada per l'aplicació d'un percentatge a la base reguladora:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Base reguladora: es el quocient que resulta de dividir per 252 la suma de les bases de cotització del treballador durant els 216 mesos (18 anys) immediatament anteriors. -Percentatge ordinari: depén dels anys cotitzats, des d'un 50% amb 15 anys de cotització fins a un 100% amb 35 anys cotitzats i 6 mesos. -Percentatge adicional: quan s'accedisca a la jubilació amb una edat superior a l'ordinària i s'haguera reunit el període mínim exigible de cotització, s'hi aplicarà un increment. -Fins a 25 anys cotitzats, el 2% -Entre 25 i 37 anys cotitzats el 2.75% -A partir de 37 anys cotitzats, el 4%
EFFECTES ECONÒMICS	Des de l'endemà del cessament en el treball
INCOMPATIBILITAT AMB EL TREBALL	Com a norma general és incompatible llevat d'excepcions com la jubilació flexible i la jubilació activa
INCOMPATIBILITAT AMB ALTRES PENSIONS	<ul style="list-style-type: none"> -Amb la percepció d'una altra pensió del mateix règim de la Seguretat Social, amb excepció de la viudedat, i s'ha d'optar per una d'aquestes. -Amb la percepció d'una altra pensió de jubilació o incapacitat permanent i es deu triar entre una d'aquestes.

7.6 JUBILACIÓ ANTICIPADA

JUBILACIÓ ANTICIPADA	<p>Requisits:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tindre 61 anys d'edat real. No bonificacions d'activitats penoses, perilloses, etc. -Acreditar un període mínim de cotització efectiva de 30 anys -Estar inscrits com a demandants d'ocupació, durant almenys un termini de 6 mesos immediatament anteriors a la data de sol·licitud de jubilació -Que el cessament en el treball, com a conseqüència de l'extinció del contracte de treball, no s'haja produït per causa imputable a la lliure voluntat del treballador
	També podran accedir a la jubilació, complerts els requisits exigits en els apartats 1, 2 i 3, sempre que hi haja extinció de la relació laboral

7.7 TAULA JUBILACIÓ

Percentatge de jubilació segons el nombre total d'anys i mesos cotitzats.

ANYS COMPLETS COTITZATS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
15	50,00	50,21	50,42	50,63	50,84	51,05	51,26	51,47	51,68	51,89	52,10	52,31
16	52,52	52,73	52,94	53,15	53,36	53,57	53,78	53,99	54,20	54,41	54,62	54,83
17	55,04	55,25	55,46	55,67	55,88	56,09	56,30	56,51	56,72	56,93	57,14	57,35
18	57,56	57,77	58,19	58,40	58,61	58,82	59,03	59,24	59,45	59,66	59,66	59,87
19	60,08	60,29	60,50	60,71	60,92	61,13	61,34	61,55	61,76	61,97	62,18	62,39
20	62,60	62,81	63,02	63,23	63,44	63,65	63,86	64,07	64,28	64,49	64,70	64,91
21	65,12	65,33	65,54	65,75	65,96	66,17	66,38	66,59	66,80	67,01	67,22	67,43
22	67,64	67,85	68,06	68,27	68,48	68,69	68,90	69,11	69,32	69,53	69,74	69,95
23	70,16	70,37	70,58	70,79	71,00	71,21	71,42	71,63	71,84	72,05	72,26	72,47
24	72,68	72,89	73,10	73,31	73,52	73,73	73,94	74,15	74,36	74,57	74,78	74,99
25	75,20	75,41	75,62	75,83	76,04	76,25	76,46	76,67	76,88	77,09	77,30	77,51
26	77,92	77,93	78,14	78,35	78,56	78,77	78,98	79,19	79,40	79,61	79,82	80,03
27	80,24	80,45	80,66	80,87	81,08	81,29	81,50	81,71	81,92	82,13	82,34	82,55
28	82,76	82,97	83,18	83,39	83,60	83,81	84,02	84,23	84,42	84,61	84,80	84,99
29	85,18	85,37	85,56	85,75	85,94	86,13	86,32	86,51	86,70	86,89	87,08	87,27
30	87,46	87,65	87,84	88,03	88,22	88,41	88,60	88,79	88,98	89,17	89,36	89,55
31	89,74	89,93	90,12	90,31	90,50	90,69	90,88	91,07	91,26	91,45	91,64	91,83
32	92,02	92,21	92,40	92,59	92,78	92,97	93,16	93,35	93,54	93,73	93,92	94,11
33	94,30	94,49	94,68	94,87	95,06	95,25	95,44	95,63	95,82	96,01	96,20	96,39
34	96,58	96,77	96,96	97,15	97,34	97,53	97,72	97,91	98,10	98,29	98,48	98,67
35	98,86	99,05	99,24	99,43	99,62	99,81	100,00					

7.8 EDAT DE JUBILACIÓ

Regla general

A partir de l'1 de gener de 2013, l'edat d'accés a la pensió de jubilació depèn de l'edat de l'interessat i de les cotitzacions acumulades al llarg de la seua vida laboral, i es requereix haver complert l'edat de 67 anys, o 65 anys quan acrediten 38 anys i 6 mesos de cotització. Serà exigible aquest requisit, quan s'accedisca a la pensió sense estar en alta o en situació assimilada a la d'alta.

PERÍODE TRANSITORI				
ANY	PERÍODES COTITZATS	EDAT EXIGIDA	PERÍODES COTITZATS	EDAT EXIGIDA
2013	35 anys i 3 mesos o més.	65 anys	Menys de 35 anys i 3 mesos	65 anys i 1 mes
2014	35 anys i 6 mesos o més	65 anys	Menys de 35 anys i 6 mesos	65 anys i 2 mesos
2015	35 anys i 9 mesos o més	65 anys	Menys de 35 anys i 9 mesos	65 anys i 3 mesos
2016	36 o més anys	65 anys	Menys de 36 anys	65 anys i 4 mesos
2017	36 anys i 3 mesos o més	65 anys	Menys de 36 anys i 3 mesos	65 anys i 5 mesos
2018	36 anys i 6 mesos o més	65 anys	Menys de 36 anys i 6 mesos	65 anys i 6 mesos
2019	36 anys i 9 mesos o més	65 anys	Menys de 36 anys i 9 mesos	65 anys i 8 mesos
2020	37 anys o més	65 anys	Menys de 37 anys	65 anys i 10 mesos
2021	37 anys i 3 mesos o més	65 anys	Menys de 37 anys i 3 mesos	66 anys
2022	37 anys i 6 mesos o més	65 anys	Menys de 37 anys i 6 mesos	66 anys i 2 mesos
2023	37 anys i 9 mesos o més	65 anys	Menys de 37 anys i 9 mesos	66 anys i 4 mesos
2024	38 anys o més anys	65 anys	Menys de 38 anys	66 anys i 6 mesos
2025	38 anys i 3 mesos o més	65 anys	Menys de 38 anys i 3 mesos	66 anys i 8 mesos
2026	38 anys i 6 mesos o més	65 anys	Menys de 38 anys i 6 mesos	66 anys i 10 mesos
A partir de 2027	38 anys i 9 mesos o més	65 anys	Menys de 38 anys i 9 mesos	67 anys

8. PROGRAMA DE FOMENT DE L'OCUPACIÓ

8.1 INCENTIUS I BONIFICACIONS A LA CONTRACTACIÓ

EMPRESSES AMB MENYS DE 50 TREBALLADORS. INCENTIUS A LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA INICIAL

COL·LECTIUS	DESCRIPCIÓ	QUANTIA (EUROS/ MES) BONIFICACIONS	QUANTIA EUROS/ANY BONIFICACIONS	DURACIÓ	
Joves amb edat de 16 i 30 anys	Aturats inscrits en l'oficina d'ocupació. Homes i dones	1r any: 83,33 2n any: 91,67 3r any: 100,00	1r any: 1.000 2n any: 1.100 3r any: 1.200	3 anys	
	Aturats inscrits en l'oficina d'ocupació. Dones subrepresentades	1r any: 91,66 2n any: 100,00 3r any: 108,33	1r any: 1.100 2n any: 1.200 3r any: 1.300		
Majors de 45 anys o més	Aturats inscrits en l'oficina d'ocupació. Homes i dones	108,33	1.300	3 anys	
	Aturats inscrits en l'oficina d'ocupació. Dones subrepresentades	125,00	1.500	3 anys	
Exclosos socials	Empreses d'inserció	70,83	850	3 anys	
	Resta	50,00	600	4 anys	
Víctimes de violència de gènere		125,00	1.500	4 anys	
Víctimes del terrorisme		125,00	1.500	4 anys	
Persones amb discapacitat (grau de discapacitat major o igual a 33% o declarats incapacitats permanents)	Paràlisi cerebral, malaltia mental, persones amb discapacitat intel·lectual, física o sensorial major o igual que el 55%	Major o igual a 45 anys Dona menor de 45 anys Home menor 45 anys	525,00 495,83 425,00	6.300 5.950 5.100	Tot el contracte
	Resta de persones amb discapacitat	Major igual 45 anys Dona menor 45 anys Home menor 45 anys	475,00 445,83 375,00	5.700 5.350 4.500	
	Relacions laborals de caràcter especial Contractes celebrats ONCE		Bonificació 100% aportació empresarial a la SS		

INCENTIUS A LA CONTRACTACIÓ A TEMPS PARCIAL AMB VINCULACIÓ FORMATIVA DE JOVES ATURATS, MENORS DE 30 ANYS

CONDICIONS		EUROS/MES	EUROS/ANY	DURADA
Transformació en indefinits de contractes per a la formació i l'aprenentatge	Homes	125	1.500	3 anys
	Dones	150	1.800	

INCENTIUS A LA TRANSFORMACIÓ EN INDEFINITS DELS CONTRACTES TEMPORALS

CONDICIONS		EUROS/MES	EUROS/ANY	DURADA
Transformació en indefinits de contractes per a la formació i l'aprenentatge	Homes	125,00	1.500	3 anys
	Dones	150,00	1.800	
Transformació en indefinits de contractes en pràctiques. De relleu o de substitució per anticipació de l'edat de jubilació (empreses amb menys de 50 treballadors)	Homes	41.87	500	3 anys
	Dones	58.33	700	
Transformació en indefinits de contractes temporals celebrats amb...	Víctimes de violència de gènere	125,00	1.500	4 anys
	Exclosos socials	50,00	600	
Persones amb discapacitat	Depenent de l'edat i del gènere. Diferents tipus de bonificacions.			Tot el contracte

INCENTIUS EN MATÈRIA DE SEGURETAT SOCIAL A CONTRACTES TEMPORALS, DIFERENTS DE CONTRACTES FORMATIUS I D'INTERINITAT

CONDICIONS			EUROS/MES	EUROS/ANY	DURADA
Discapacitats	Paràlisi cerebral, malaltia mental, persones amb discapacitat intel·lectual, física o sensorial major o igual que el 65%	Dona major o igual 45 anys	441,66	5.300	Tot el contracte
		Dona menor 45 anys	391,66	4.700	
		Home major a 45 anys	391,66	4.700	
		Home menor 45 anys	341,66	4.100	
Resta de persones amb discapacitat	Dona major o igual 45 anys	391,66	4.700		
	Dona menor 45 anys	341,66	4.100		
	Home major a 45 anys	341,66	4.100		
	Home menor 45 anys	291,66	3.500		
Víctimes de violència de gènere		50,00	600		
Víctimes del terrorisme		50,00	600		
Exclusos socials		Empreses d'inserció	70,83	850	
		Resta d'empreses	41,67	500	

INCENTIUS EN MATÈRIA DE LA SEGURETAT SOCIAL A CONTRACTES TEMPORALS, CONTRACTES FORMATIUS I D'INTERINITAT

Contracte per a la formació i l'aprenentatge	Aturats inscrits en l'oficina d'ocupació	Empreses de menys de 250 treballadors	Reducció del 100% en l'aportació empresarial i en l'aportació del treballador	Tot el contracte
		Empreses més de 250 treballadors	Reducció del 75% aportació empresarial i 100% aportació del treballador	
Contracte en pràctiques	Discapacitats de més del 33%		Reducció del 50% de l'aportació empresarial per contingències comunes	
Interinitat	Per excedència cura de familiars		Reducció de l'aportació empresarial per contingències comunes: 1 any: 95% 2 any: 60% 3 any: 50%	3 anys
	Descans per maternitat, lactància, risc embaràs		Bonificació del 100% de l'aportació empresarial per totes les contingències	Període de substitució
	Per violència de gènere		Bonificació del 100% de l'aportació empresarial per totes les contingències comunes	
	Persones amb discapacitat que substituïsquen persones discapacitades en situació de IT		Bonificació del 100% de l'aportació empresarial per totes les contingències comunes	

INCENTIUS PER AL MANTENIMENT DE LA CONTRACTACIÓ

Treballadors amb més de 65 anys i més de 35 anys cotitzats		Exoneració del 100% de la totalitat de les quotes a la SS per contingències comunes (excepte IT), desocupació, FOGASA, i FP	Tot el contracte
Canvi de lloc de treball	Risc per embaràs o lactància	Reducció del 50% de l'aportació empresarial per contingències comunes	Període de permanència en el nou lloc de treball
	Malaltia professional		
Reducció temporal d'ocupació: suspensió de contracte o reducció temporal de jornada		Reducció del 50% de l'aportació empresarial per contingències comunes	Fins a 240 dies
Treballadors substituïts en situació de descans per maternitat, paternitat i riscos		Bonificació del 100% de la totalitat de l'aportació empresarial	Període de suspensió de l'activitat
Sectors d'hostaleria, turisme, comerç vinculat al turisme		Bonificació del 50% de l'aportació empresarial CC, desocupació, FOGASA, i FP.	Mesos de març i novembre

8.2 SITUACIÓ DEL TREBALLADOR PER SUSPENSÍO D'OCUPACIÓ TOTAL O PARCIAL. ACOMIADAMENT COL-LECTIU

CONDICIONS	PECULIARITAT DE LA SITUACIÓ	DURADA
Treballadors afectats per una suspensió total per expedient de regulació d'ocupació	L'empresari no està obligat a l'ingrés del 100% de l'aportació del treballador	Període d'inactivitat
Treballadors afectats per una suspensió parcial per expedient de regulació d'ocupació	L'empresari no està obligat a l'ingrés del 100% de l'aportació del treballador per la part de la jornada de treball en suspensió de regulació d'ocupació	
Treballadors que compleixen deures de caràcter públic o acomplint càrrecs de representació sindical	L'empresari no està obligat a l'ingrés del 100% de l'aportació del treballador.	
Treballadors amb permisos i llicències que no donen lloc a excedències en el treball	La base de cotització és la mínima del sistema de la Seguretat Social	

L'ACOMIADAMENT COL-LECTIU (ERO) DESPRÉS DE LA REFORMA LABORAL

El marc legal que regula els ERO ha canviat substancialment des de la reforma laboral. Ara, per a poder tirar avant l'ERO, l'empresari només haurà de poder provar que ha negociat amb els treballadors, hi haja hagut acord o no. L'empresari haurà de comunicar-ho a l'autoritat laboral, però simplement dient el que ha succeït en la seua empresa.

8.3 MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS LABORALS. CARÀCTER INDIVIDUAL

Causes	-Per raons econòmiques, tècniques i organitzatives
Matèria modificable	-Jornada de treball -Horari i distribució -Règim de treball a torns -Sistema de remuneració i quantitat salarial -Sistema de treball i rendiment i funcions
Obligació de l'empresari	-Notificar al treballador i als seus representants, amb antelació mínima de 15 dies a la data de l'efectivitat
Actuació del treballador	-Accepta la modificació del seu contracte de treball -No accepta; extingeix la seua relació laboral, rescindeix el seu contracte, i percep una indemnització de 20 dies de salari per any de servei i amb un màxim de nou mesos.

8.4 FALTA DE PAGAMENT I ENDARRERIMENTS REITERATS EN PAGAMENT DE SALARIS

Hi ha dos mecanismes específics enfront de l'incompliment de l'empresari en l'obligació d'abonar en temps i forma els salaris meritats:

- Si són endarreriments menors, s'estableix el dret de cobrar. Demanda per reclamació de quantitat.
- Si són incompliments greus en l'endarreriment dels salaris, es preveu la possibilitat que el treballador demane l'extinció del contracte de treball amb dret a una indemnització equivalent a l'acomiadament improcedent (art. 50 ET).

8.5 PROGRAMA D'ACTIVACIÓ PER A L'OCUPACIÓ

PROGRAMA D'ACTIVACIÓ PER A L'OCUPACIÓ, REIAL DECRET LLEI 16/2014, DE 19 DE DESEMBRE

Nova ajuda, equivalent al 80% del IPREM, (426 euros) per als aturats de llarga durada, sense ingressos i amb càrregues familiars. Ajuda vinculada a la inserció laboral del treballador, mitjançant el desplegament d'un itinerari personalitzat d'inserció, accions de busca activa d'ocupació i activitats formatives. Requisits:

- Aturats que faça més d'un any que estiguen inscrits en les oficines d'ocupació
- Hagen esgotat les prestacions o el subsidi des de fa, com a mínim, sis mesos
- Que tinguen almenys un familiar al seu càrrec

A més s'han de complir uns requisits econòmics, ja que els membres de la unitat familiar no podran percebre ingressos superiors al 75% del SMI, i així mateix, el beneficiari no podrà estar rebent cap altra ajuda de caràcter social.

Duració de l'ajuda serà d'un màxim de 6 mesos

L'ajuda és compatible amb la realització d'activitats laborables compatibles amb l'itinerari d'inserció del treballador.

9. TAULA D'INDEMNITZACIONS

CAUSA D'EXTINCIÓ	INDEMNITZACIÓ LEGAL	MÀXIM	DESOCUPACIÓ
Acomiadament improcedent	45 dies fins a el 10/02/2012 33 a partir del 11/02/2012	24 mesos	Sí
Mutu acord (art. 49.1)	Només si es pacta		No
Dimissió del treballador (art. 49.1c ET)	No		No
Rescissió del contracte per trasllat de centre de treball (art. 40.1 ET)	20 dies de salari per any de servei	12 mensualitats	Sí
Rescissió del contracte per modificació de jornada, horari, o règim de treball a torns que perjudiquen el treballador	20 dies de salari per any de servei	9 mensualitats	Sí
Per voluntat del treballador basada en una modificació substancial de les condicions de treball, que redunden en perjudi de la seua formació professional o menyscapse de la seua dignitat (art. 50.1b ET)	33 dies de salari per any de servei	24 mensualitats	Sí
Falta de pagament o retards continuats en l'abonament del salari pactat, (art. 50.1a)	33 dies de salari per any de servei	24 mensualitats	Sí
Per voluntat del treballador basada en incompliment greus de l'empresari (art. 50.1c)	33 dies de salari per any de servei	24 mensualitats	Sí
Mort del treballador	15 dies de salari al any		No
Mort, incapacitat i jubilació de l'empresari (art. 49.1g)	1 mes de salari		Sí
Extinció de la personalitat jurídica (art. 49.1g)	20 dies de salari per any de servei	12	Sí
Extinció del contracte per causes objectives (art. 52 ET)	20 dies de salari per any de servei	12	Sí
Acomiadament col·lectiu, basat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (art. 51 ET)	20 dies de salari per any de servei	12	Sí
Força major constatada per l'autoritat laboral	20 dies de salari per any de servei	12	Sí
Acomiadament disciplinari o objectiu qualificat d'improcedent (art. 56 ET)	33 dies de salari per any de servei	24	Sí
Acomiadament objectiu declarat improcedent en un contracte de foment a la contractació indefinida (art. 3 llei 35/2010)	33 dies de salari per any de servei	24	Sí

10. TAULA DE CONTRACTES

10.1 CONTRACTE EN PRÀCTIQUES

Tipus de contractes en pràctiques:

-De persones amb discapacitat en centres especials d'ocupació.

CARACTERÍSTIQUES	DURADA	JORNADA	RETRIBUCIÓ	BENEFICIS	OBSERVACIONS
Facilitar la pràctica professional adequada al seu nivell d'estudis Possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior	6 mesos fins a els 2 anys	Completa o parcial	Segons conveni. No inferior del 60% (1r any) i 75% (2n any) de salari per a aquest lloc de treball.	Si es menor de 30 o 35 anys amb discapacitat, bonificació 50% de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes.	El contracte es formalitzarà per escrit. Que no hagen transcorregut 5 anys des de la finalització del títol universitari i 7 anys en cas de discapacitats. Període de prova el que s'establisca per conveni. No superior a 1 mes per a grau mitjà, i 2 mesos per a grau superior.

10.2 CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE

Tipus de contractes de treball per a l'aprenentatge:

- De treballadors en situació d'exclusió social, víctimes de violència de gènere, domèstica o víctima del terrorisme
- De persones amb discapacitat en centres especials d'ocupació
- De treballs d'interès social/foment d'ocupació agrari

CARACTERÍSTIQUES	DURADA	JORNADA	RETRIBUCIÓ	BENEFICIS	OBSERVACIONS
Majors de 16 anys, i menors de 30 anys (fins que la taxa de desocupació se situe per davall del 15%). L'objectiu és la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.	Mínima d'1 any i màxima de 3 anys	Completa. Activitat formativa, el 25% el 1r any, i 15% el 2n any, en centre de formació acreditat o en l'empresa	Segons conveni. No inferior al SMI en proporció al temps de treball efectuat en el 1r any.	Bonificació del 100% quota empresarial per contingències comunes en empreses fins a 250 treballadors, i 75% en empreses amb més de 250 treballadors.	Incentius a la transformació en indefinits. 1.500 euros/any de deducció de quotes empresarials a la Seguretat Social, durant 3 anys. En cas de dones s'incrementa fins a 1.800 euros/any. Bonificació per a finançar la formació

Ordre ESS/41/2015, 12 de gener, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge.

10.3 CONTRACTES TEMPORALS

Regulats per l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors.

— Per un temps determinat, i en el contracte haurà figurar el nombre d'hores per dia, per mes, o per any i la seua distribució.

— Clàusules específiques:

- Clàusules específiques del contracte temporal per a treballadors en situació d'exclusió social
- Clàusules específiques del contracte temporal per a treballadors que tinguen acreditat per l'Administració competent la condició de víctima de gènere, domèstica o víctima del terrorisme
- Clàusules específiques del contracte temporal per a treballadors en situació d'exclusió social per empreses d'inserció
- Clàusules específiques del contracte temporal de situació de jubilació parcial
- Clàusules específiques del contracte temporal per a majors de 52 anys beneficiaris dels subsidis per desocupació
- Clàusules específiques del contracte temporal de temps parcial amb vinculació formativa
- Clàusules específiques del contracte temporal de servei de la llar familiar
- Clàusules específiques del contracte temporal per a la realització d'un projecte específic d'investigació científica i tècnica
- Clàusules específiques del contracte temporal per a personal investigador en formació
- Clàusules específiques del contracte temporal per a penats en institucions penitenciàries

INDEMNITZACIÓ A PARTIR DE L'1 GENER DE 2015	
DATA DE CONTRACTACIÓ	DIES d'indemnització
Abans del 1 de gener de 2012	8 dies de salari per any treballat
Entre l'1 de gener de 2012 i el 31 de desembre de 2012	9 dies de salari per any treballat
Entre l'1 de gener de 2013 i el 31 de desembre de 2013	10 dies de salari per any treballat
Entre l'1 de gener de 2014 i el 31 de desembre de 2014	11 dies de salari per any treballat
A partir de l'1 de gener de 2015	12 dies de salari per any treballat

PERÍODE DE PROVA
Contractes temporals amb una durada de 6 mesos, només podran tindre un període de prova d'1 mes de durada
Possibilitat de fixar un nou període de prova a un treballador que ja haja estat de prova i amb les mateixes funcions, però que va estar tan poc de temps que no se sap si s'adaptarà al lloc, es podrà subscriure un nou període de prova, sempre que no sobrepassa el límit legal de període de prova.
L'antiguitat del treballador, computa des del primer dia que va estar de prova. STS 20/12/2014.

10.3.1 CONTRACTE TEMPORAL PER OBRA O SERVEI DETERMINAT

CARACTERÍSTIQUES	DURADA	JORNADA	RETRIBUCIÓ	BENEFICIS	OBSERVACIONS
Realització d'una obra o servei determinat.	El temps que dure l'obra o servei. No superior a 3 anys	Completa o a temps parcial	Segons conveni i categoria	Indemnització, des de l'1 gener 2015, correspondran 12 dies	Per escrit, en què haurà d'especificar amb precisió l'obra, la durada, i el treball a dur a terme. Es podrà convertir en indefinit amb bonificació

10.3.2 CONTRACTE TEMPORAL EVENTUAL PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ

CARACTERÍSTIQUES	DURADA	JORNADA	RETRIBUCIÓ	BENEFICIS	OBSERVACIONS
Atendre circumstàncies de la producció, acumulació de tasques, excessos de comandes i situacions similars	Màxim de 6 mesos dins d'un període de 12, per conveni màxim de 12 mesos dins de 18 mesos	Completa o parcial	Segons conveni i categoria	Indemnització per 12 dies de salari per any de servei, des de l'1 gener de 2015	La forma serà per escrit quan excedisca de 4 setmanes, i hi haurà de constar amb claredat la causa que justifica el contracte, la durada, i el treball a fer.

10.3.3 CONTRACTE D'INTERINITAT*Clàusules:*

- Excedència per cura de familiars: reducció de la cotització empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes
- Substitució per maternitat adopció/acolliment o risc durant l'embaràs o lactància natural: bonificació del 100% de les quotes empresarials
- Substitució de baixes per incapacitat temporal de persones amb discapacitat: bonificació del 100% de les quotes empresarials a la Seguretat Social
- Substitució de víctima per violència de gènere: bonificació del 100% de les quotes empresarials
- Substitució a treballador en formació per treballadors beneficiaris de prestacions per desocupació

CARACTERÍSTIQUES	DURADA	JORNADA	RETRIBUCIÓ	OBSERVACIONS
Substituir a treballadors amb reserva del seu lloc de treball, o per a cobrir temporalment un lloc durant el procés de selecció o substitució en període de vacances	Coincidirà amb el temps que dure la causa que el fonamenta	Completa o parcial	Segons conveni o categoria	Forma escrita. Incentius fiscals No indemnització llevat pacte contrari.

10.3.4 CONTRACTE DE RELLEU

CARACTERÍSTIQUES	DURADA	JORNADA	RETRIBUCIÓ	BENEFICIS	OBSERVACIONS
Contracte de durada determinada, per a substituir el treballador de l'empresa que accedeix a la jubilació parcial. Donat d'alta com a aturat en l'oficina d'ocupació, o ja tindre concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada.	Jubilació parcial abans edat jubilació: fins que el treballador substituït arribe a l'edat de jubilació	Completa o temps parcial	Proporcional a la hores treballades	Cotització a la SS segons hores treballades	Model oficial, on estaran totes les dades del treballador rellevat. Acomplir les mateixes funcions que la persona jubilada parcialment, que es corresponguen al mateix grup professional o categoria.

Per als contractes subscrits a partir de 18 de juny de 2010, la indemnització serà de dotze dies de salari per cada any de servei.

10.3.5 CONTRACTE PRIMER OCUPACIÓ JOVE

CARACTERÍSTIQUES	DURADA	JORNADA	RETRIBUCIÓ	OBSERVACIONS
Absència d'experiència del treballador o que aquesta siga menor de 3 mesos. Menors de 30 anys	Mínima de 3 mesos i màxima de 6 mesos. No excedir els 12 mesos	Completa o parcial	Segons conveni	Temporalitat Forma escrita Si transcorreguts 3 mesos es transforma en indefinit, bonificació quotes empresarials a la Seguretat Social de 500 euros/any i en cas de dones 700 euros/any durant 3 anys.

10.4 CONTRACTES INDEFINITS

Es concerta sense establir límits al temps.

Tipus:

- Clàusules específiques del contracte indefinit d'un jove per microempreses i empreses autònom.
- Clàusules específiques del contracte indefinit per a persones beneficiàries del Sistema Nacional de Garantia Juvenil. Llei 18/2014.
- Clàusules específiques del contracte indefinit per a nous projectes d'emprenedoria jove
- Clàusules específiques del contracte indefinit per a treballadors en situació d'exclusió social.
- Clàusules específiques del contracte indefinit per a treballadors amb discapacitat
- Clàusules específiques del contracte indefinit de serveis de la llar familiar: règim general especial
- Clàusules específiques del contracte indefinit de treball en grup
- Clàusules específiques del contracte indefinit d'alta direcció.
- Clàusules específiques del contracte indefinit a temps parcial amb vinculació formativa
- Clàusules específiques del contracte indefinit per a treballadors majors de 52 anys beneficiaris dels subsidis per desocupació

10.4.1 CONTRACTE INDEFINIT PER A PERSONES BENEFICIÀRIES DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTIA JUVENIL

CARACTERÍSTIQUES	DURADA	JORNADA	RETRIBUCIÓ	OBSERVACIONS
Tindre menys de 25 anys o menys de 30 persones amb discapacitat Ser beneficiari del Sistema Nacional de Garantia Juvenil	Temps indefinit	Completa o parcial	Segons conveni	Bonificació mensual (300 euros) durant 6 mesos en jornada completa, i si és parcial, 225 euros per un 75% de la jornada, i 150 euros per un 50% de la jornada. Bonificació compatible amb tot tipus d'incentius

10.4.2 CONTRACTE INDEFINIT DE SUPORT A EMPRENEDORS

CARACTERÍSTIQUES	DURADA	JORNADA	RETRIBUCIÓ	OBSERVACIONS
Treballadors inscrits en l'oficina d'ocupació. Empresa amb menys de 50 treballadors.	Període de prova d'1 any	Completa o parcial	Segons conveni	Incentius fiscals Bonificacions en la quota empresarial a la Seguretat Social Condicionats a mantindre'l 3 anys, excepte en acomiadaments disciplinaris. Si s'incompleix devolució. No indemnització el primer any de prova.

10.4.3 CONTRACTE INDEFINIT DE TREBALLADORS FIXOS DISCONTINUS

CARACTERÍSTIQUES	DURADA	JORNADA	RETRIBUCIÓ	OBSERVACIONS
Imprevisibilitat per a determinar la data de realització dels treballs			Segons conveni	Escrita Situació d'aturat a l'efecte de l'atur quan estiguen en situació d'inactivitat. Si els mantenen en alta en els períodes d'inactivitat, bonificació del 50% en les quotes empresarials a la Seguretat Social.

10.4.4 CONTRACTE TARIFA PLANA 100 EUROS

CARACTERÍSTIQUES	DURADA	JORNADA	RETRIBUCIÓ	BENEFICIS	OBSERVACIONS
Reducció en les cotitzacions empresarials per contractació indefinida, celebrades entre l'1 gener 2015 i 31 març 2015. En el moment de la celebració del contracte, un nombre menor de 9 treballadors.	Temps indefinit	Completa o parcial		Jornada completa: 100 euros/mes	Reduccions durant un període de 24 mesos, i els 12 mesos següents podrà tindre una reducció del 50%.

Si l'empresa incompleix haurà de tornar les ajudes, però en la part proporcional al temps transcorregut.
Reial decret llei 17/2014.

10.4.5 CONTRACTE INDEFINIT ELS PRIMERS 500 EUROS

CARACTERÍSTIQUES	DURADA	JORNADA	RETRIBUCIÓ	OBSERVACIONS
Contractació indefinida celebrades fins al 31 d'agost de 2016.	Temps indefinit	Completa o parcial	Segons conveni	Els primers 500 euros en la base de cotització per contingències comunes, estaran exempts de cotització a la Seguretat Social. La resta de contingències continuen cotitzant igual. Duració de la bonificació dos anys.

És compatible amb la bonificació de 300 euros mensuals en l'aportació empresarial durant els sis primers mesos de contracte amb els contractes amb un jove inscrit en el Sistema Nacional de Garantia Juvenil

10.5 CONTRACTE A TEMPS PARCIAL

CARACTERÍSTIQUES	DURADA	JORNADA	RETRIBUCIÓ	OBSERVACIONS
Prestació del serveis durant un nombre d'hores per dia, per setmana, per mes inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet	Per temps indefinit o per durada determinada	Nombre d'hores per dia, per setmana, i la distribució	Segons conveni i en proporció a la jornada laboral	Si fóra inferior a 7 dies, la quota empresarial a la SS, s'incrementarà un 36%. No hores extraordinàries, hores complementàries.

Està permesa la celebració a temps parcial en les modalitats de contractació de durada determinada que segueixen:

- Contractació per a la realització d'una obra o servei determinat
- Contractació per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes
- Contractació per a substitució de treballadors amb reserva del lloc de treball. Sempre que la jornada del treballador substituït fóra a temps parcial
- Conversió d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa

11. LA NÒMINA. REBUT INDIVIDUAL DE SALARIS**11.1 ESTRUCTURA**

L'orde ESS/2098/2014, d'11 de novembre, en què s'aprova un nou model justificatiu individual de salaris. Comporta una modificació en les nòmines, per a fer-les més transparents i homogènies a la resta de països europeus.

Fins ara només hi figurava la base de cotització i l'aportació de la quota obrera (del treballador) en les nòmines, fins al 12 de maig temps perquè les empreses s'adapten a la nova nòmina, hi haurà figurar també l'aportació que fa l'empresari a la Seguretat Social.

ESTRUCTURA	Encapçalament	Dades identificadores de l'empresa	
		Dades identificadores del treballador	Grup cotització antiguitat
	Meritacions	Percepcions salarials	Complements salarials: personals lloc de treball resultats de l'empresa
		Percepcions NO salarials	Retribucions exemptes
	Deduccions	Cotització a la Seguretat Social	Treballador (quota obrera) Empresari (quota patronal)
		Ingressos en compte a Hisenda	IRPF
Liquid a percebre: (MERITACIONS - DEDUCCIONS)			

11.2 RETRIBUCIONS EN ESPÈCIE

RDL 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per a afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors. Modificació de l'article 109 LGSS, que comporta l'ampliació de conceptes que s'inclouen en la base de cotització.

CONCEPTES		QUANTIA	ABANS
Totalment exemptes abans i que s'han d'incloure íntegrament en la base de cotització	Millores de prestacions de la SS, llevat de les de IT (s'hi inclouen les contribucions per plans de pensions i sistemes alternatius)	Import íntegre	Totalment exempts abans
	Ús de béns per als serveis socials i culturals del personal (locals per a fills del primer cicle d'educació infantil)		
	Primes d'assegurança d'accidents de treball o responsabilitat civil dels treballadors		
	Servei d'educació preescolar infantil, primària, secundària, batxillerat i FP, per caràcter gratuït o preu inferior al mercat		
Exempts de cotització amb certs límits abans i que ara s'han d'incloure íntegrament en la base de cotització	Quantitats abonades en concepte de plus de transport i distància		Abans només es computaven les quantitats que excediren del 20% del IPREM mensual
	Entregues gratuïtes a preu inferior al del mercat o accions o participacions de l'empresa.		Abans únicament cotitzaven en la quantitat que excedira els 12.000 euros anuals
	Entregues de productes a preus rebaixats en menjadors o economats de forma directa o indirecta (tiquets restaurant)	Abans, l'excés de 9 euros/dia	
	Primes d'assegurança per malaltia comuna dels treballadors, els seus cònjuges i descendents	Abans el que excedira els 500 euros/any per persona	
	Quantitats de diners o productes en espècie entregats als treballadors com a donacions promocionals	Abans, sols les quantitats superiors al doble del IPREM mensual	

11.3 RETRIBUCIÓ EXEMPTA DE COTITZACIÓ

CONCEPTE				IMPORT NO COMPUTABLE	IMPORT COMPUTABLE
Despeses de manutenció i estada (diètes)	Despeses d'estades			Import justificat	Excés d'aquestes quantitats
	Despeses de manutenció	Pernocta	A Espanya	53,34	
			Estranger	91,35	
		No pernocta	A Espanya	26,67	
			Estranger	48,08	
Despeses de locomoció	Segons factura o document equivalent (transport públic)			Import despesa justificada	L'excés
	Remuneració global (sense justificació d'import)			0,19 euros/km recorregut	
Plus de transport urbà i distància				Import íntegre	
Indemnitzacions per acomiadament o cessament del treballador				Límit de 180.000 euros	

11.4 COMPLEMENTOS SALARIALS

	COTITZACIÓ A LA SS	SUBJECTES A IRPF	CONSOLIDABLE
DEPENEN DE LES CONDICIONS PERSONALS DEL TREBALLADOR			
Antiguitat	Sí	Sí	Sí
Idiomes o titulació	Sí	Sí	Sí
Plus conveni	Sí	Sí	Sí
Plus de plena dedicació	Sí	Sí	Sí
FIXATS D'ACORD AL TREBALL REALITZAT			
Treball dies festius	Sí	Sí	No
Plus d'activitat	Sí	Sí	No
Plus d'assistència	Sí	Sí	No
Plus de flexibilitat	Sí	Sí	No
Plus de nocturnitat	Sí	Sí	No
Plus de residència	Sí (excepte despeses de manteniment)	Sí (excepte despeses de manteniment)	No
Plus de toxicitat, penositat o perillositat	Sí	Sí	No
Plus de treball per torns	Sí	Sí	No
Hores extres	Sí	Sí	No
PER LA SITUACIÓ I RESULTATS DE L'EMPRESA			
Comissions	Sí	Sí	Sí
Encàrrecs o projectes	Sí	Sí	No
Gratificacions	Sí	Sí	No
Participació en beneficis	Sí	Sí	Sí
Primes, incentius	Sí	Sí	Sí

11.5 NOUS TIPUS DE RETENCIÓ APLICABLES

La Llei 26/2014, de 27 de novembre, per la qual es modifiquen la Llei 35/2006, de 28 de novembre, de l'impost sobre la renda de les persones físiques, el text refós de la llei de l'impost sobre la renda de no residents, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2004, de 5 de març, i altres normes tributàries.

TIPUS DE RETENCIÓ APLICABLES EN 2015

BASE PER A CALCULAR EL TIPUS DE RETENCIÓ	QUOTA DE RETENCIÓ	RESTA BASE PER A CALCULAR EL TIPUS DE RETENCIÓ	TIPUS APLICABLE
Fins a euros	Euros	Fins a euros	Percentatge
0,00	0,00	12.450,00	20,00
12.450,00	2.490,00	7.750,00	25,00
20.200,00	4.427,50	13.800,00	31,00
34.000,00	8.705,50	26.000,00	39,00
60.000,00	18.845,50	En adelante	47,00

Les retencions de IRPF són les quantitats que l'empresari descompta al contribuent, per ingressar a manera de bes-treta la quota de l'impost que el treballador ha de pagar. Aquestes quantitats no són determinades per l'empresa, ni pel treballador, sinó que dependrà de les condicions personals (situació familiar i personal del contribuent), del tipus de contracte (temporal o indefinit), i els ingressos del contribuent, que és calculat per l'Agència Tributària.

Per a saber el IRPF aplicable, pots fer-ho en: <https://www2.agenciatributaria.gob.es/wcl/PRET-R150/index.zul>

12. LIQUIDACIÓ I INGRÉS DE QUOTES A LA SEURETAT SOCIAL

Projecte Creta: un nou sistema de liquidació de quotes que substituirà el tradicional de liquidació i recaptació de quotes. Consisteix a transmetre per mitjans electrònics a la Tresoreria General de la Seguretat Social, les liquidacions de les quotes, és a dir, el càlcul individualitzat de la cotització corresponent a cada treballador dins del codi de compte de cotització en què figura l'alta, elaborat en funció de la informació que ja obra en poder de la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS) i d'aquella altra que ja figura en l'empresa. La TGSS determina la cotització de cada treballador, a petició de l'empresa i quan les dades facilitades permeten efectuar el càlcul de la liquidació.

12.1 ACTES DE LIQUIDACIÓ DE QUOTA PER IRREGULARITATS EN EL TREBALL

Supòsits en què procedeix	Falta d'afiliació o alta de treballadors Diferències de cotització Per derivació de la responsabilitat del subjecte obligat al pagament Inaplicació indeguda de les bonificacions en les cotitzacions de la Seguretat Social
Determinació del deute	Remuneració total que tinga dret a percebre el treballador o la que efectivament perceba de ser aquesta superior en raó del treball que realitze per compte d'altri i que ha d'integrar la base de cotització Si és impossible conèixer l'import de les remuneracions, es realitza una estimació entre la base mínima i màxima corresponent a l'últim grup de cotització

12.2 RECÀRRECS PER INGRESSOS DE QUOTES FORA DE TERMINI

Transcorregut el termini reglamentari establert per al pagament de les quotes a la Seguretat Social sense ingrés d'aquestes, es meritaren els recàrrecs següents:

PRESENTACIÓ DELS DOCUMENTS DE COTITZACIÓ DINS DEL TERMINI REGLAMENTARI	SENSE PRESENTACIÓ DELS DOCUMENTS DE COTITZACIÓ DINS DEL TERMINI REGLAMENTARI
Recàrrec del 20% del deute, si s'abonaren les quotes degudes després del venciment del termini reglamentari	Recàrrec del 20% del deute, si s'abonaren les quotes degudes abans de l'acabament del dit termini d'ingrés establert en la reclamació de deute o acta de liquidació. Recàrrec del 35% del deute, si s'abonaren les quotes degudes a partir de la terminació del dit termini d'ingrés.

12.3 NOVES INFRACCIONS DE LA SEURETAT SOCIAL

CONDUCTA	DESCRIPCIÓ
Lleu	Dins de l'obligació d'exposició-publicitat del documento de cotització, s'afig "en què conste la cotització efectuada corresponent als treballadors"
Greus	—No comunicar les variacions en matèria d'inscripció d'empreses "inclosa la successió en la titularitat d'aquesta", "així com en matèria de comunicació en temps i forma dels conceptes retributius abonats als treballadors" —No ingressar en termini les quotes o no efectuar l'ingrés en la quantia deguda havent complert "les obligacions de transmissió de dades o de presentació de documents"
Molt greus	—No ingressar en termini les quotes no havent complert "les obligacions de transmissió de dades o de presentació de documents" així com actuar "fraudulentament a fi d'eludir la responsabilitat solidària, subsidiària o <i>mortis causa</i> en el compliment de l'obligació de cotitzar o en el pagament dels altres recursos de la Seguretat Social". —Efectuar declaracions o consignar dades falses que ocasionen liquidacions o deduccions fraudulentas en les quotes a satisfer a la Seguretat Social
Graduació sanció	En tot cas s'imposarà la sanció en el grau màxim, qualsevol que fóra la quantitat no ingressada, quan el subjecte responsable haguera cotitzat en quantia inferior a la deguda mitjançant l'ocultació o la falsedat de les declaracions o dades que tinga obligació de facilitar a la Seguretat Social.
Obstrucció Inspecció	Molt greu: no entregar a l'empresari en suport informàtic la informació requerida en matèria de Seguretat Social quan estiga obligat a la transmissió electrònica de liquidacions de quotes o dades de cotització.

12.4 SANCCIONS A L'OCUPACIÓ SUBMERGIDA

CONDUCTES INFRACTORES	QUANTIA MÍNIMA	QUANTIA MÀXIMA
1. Falta d'afiliació dels treballadors a la Seguretat Social	3.126 euros	10.000 euros
2. Afiliació o alta dels treballadors fora de termini	626,00 euros	6.250 euros
3. Ocupació de perceptors de prestacions de la Seguretat Social (desocupació, pensions) incompatibles amb el treball, sense donar d'alta en la Seguretat Social	10.001 euros	187.515,00 euros
4. No comprovar les empreses amb contractes o subcontractes de la seua pròpia activitat l'alta en la Seguretat Social dels treballadors de les dites contractes	626,00 euros	6.250,00 euros
5. Obstrucció a la Inspecció de Treball i Seguretat Social que impedisca les comprovacions sobre faltes d'alta en Seguretat Social i ocupació de perceptors de prestacions incompatibles amb el treball	3.126,00 euros	187.515,00 euros

SANCIONS ACCESSÒRIES AL TREBALL SUBMERGIT

Conducta assenyalada amb el núm. 1 Falta d'alta de treballadors en la Seguretat Social	Pèrdua automàtica d'ajudes, bonificacions i beneficis de programes d'ocupació des de la data de la infracció Possibilitat d'exclusió d'accés a aquests beneficis per un màxim d'un any, o de dos si hi ha reiteració
Conducta assenyalada amb el núm. 3 Ocupació de perceptors de prestacions incompatibles amb el treball	Pèrdua automàtica d'ajudes, bonificacions i beneficis de programes d'ocupació des de la data de la infracció Possibilitat d'exclusió de l'accés a aquests beneficis per un màxim de dos anys

UNA ALTRA CONSEQÜÈNCIA DEL TREBALL SUBMERGIT

Publicitat de les sancions fermes assenyalades amb els núm. 1 i 3 quan siguen qualificades de molt greus

Prohibició de contractar amb el sector públic perquè s'ha imposat a l'empresa sancions fermes de les assenyalades amb els núm. 1, 3 i 5

13. ENQUADRAMENT DE SOCIS EN LA SEGURETAT SOCIAL

SOCIETAT MERCANTIL-CAPITALISTA-SL-SA	ADMINISTRADOR O CONSELLER	Amb funcions de: direcció gerència retribuint (en estatuts) soci amb menys 25% capital social	RÈGIM GENERAL ASSIMILAT (sense desocupació ni FOGASA)	
		Sense funcions de: Direcció Gerència soci amb menys 33% capital social	RÈGIM GENERAL	
		No socis (sense % capital social)	RÈGIM GENERAL ASSIMILAT (sense desocupació ni FOGASA)	
	SOCIS TREBALLADORS	El resta o tots els casos no compresos en els quadres anteriors		RÈGIM D'AUTÒNOMS
		Amb funció de: direcció gerència amb menys 25% capital social		RÈGIM D'AUTÒNOMS
		Sense funcions de: direcció gerència amb menys del 33% capital social		RÈGIM GENERAL
		Que almenys, el 50% del capital social estiga en mans de cònjuge i familiars fins a 2n grau		RÈGIM D'AUTÒNOMS
La resta o tots de casos els casos no compresos en els quadres anteriors		RÈGIM D'AUTÒNOMS		
SOCIETATS LABORALS	SOCIS TREBALLADORS QUE FORMEN PART DE L'ÒRGAN D'ADMINISTRACIÓ	RÈGIM GENERAL		
	SOCIS TREBALLADORS AMB FUNCIONS DE DIRECCIÓ I GERÈNCIA	CÀRREC RETRIBUÏT (en estatuts) RELACIÓ LABORAL D'ALTA DIRECCIÓ	RÈGIM GENERAL ASSIMILAT (Sense desocupació ni FOGASA)	
	SOCIS QUE POSSEEIXEN, JUNT AMB CÒNJUGE I FAMILIARS FINS A 2n GRAU, ALMENYS EL 50% DEL CAPITAL SOCIAL		RÈGIM D'AUTÒNOMS	
	La resta o tots els casos que no estiguen compresos en els quadres anteriors		RÈGIM D'AUTÒNOMS	
SOCIETAT COOPERATIVA	OPCIONAL	En tots els socis (es fixa en els estatuts)	RÈGIM GENERAL	
		Tots els socis (es fixa en els estatuts)	RÈGIM D'AUTÒNOMS	

14. GARANTIES I DRETS DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS/RES

NOMBRE DE TREBALLADORS-TREBALLADORES	NOMBRE DE REPRESENTANTS UNITARIS O MEMBRES DEL COMITÉ D'EMPRESA
De 6 a 10	1 delegat de personal, per acord majoritari dels treballadors
De 6 a 30	1 delegat de personal
De 31 a 49	3 delegats de personal
De 50 a 100	5 membres del comitè d'empresa
De 101 a 250	9 membres del comitè d'empresa
De 251 a 500	13 membres del comitè d'empresa
De 501 a 750	17 membres del comitè d'empresa
De 751 a 1.000	21 membres del comitè d'empresa
De 1.000 en avant	21 més dos per cada 1.000 o fracció. Màxim 75 membres del comitè d'empresa

DRETS I COMPETÈNCIES DELS MEMBRES DE COMITÉ D'EMPRESA I ELS REPRESENTATS UNITARIS

Dret d'informació

Transmissió de dades per l'empresari al comitè o delegats a fi de tindre coneixement de la situació econòmica de l'empresa, dels models de contracte, de les sancions.

La informació s'haurà de facilitar per l'empresari en una forma i en el temps adequat, que permeta als representants procedir examinar-la i fer-ne consultes o un informe

Per conveni, es podran establir disposicions sobre el contingut i les modalitats d'aquest dret d'informació.

Dret de consulta:

Intercanvi d'opinions i l'obertura d'un diàleg entre l'empresari i el comitè o delegats sobre qüestions concretes com a canvis rellevants en l'organització del treball, reduccions de jornada, processos de fusió de l'empresa, etc.

Dret a emetre informe, amb caràcter previ a la decisió per l'empresari sobre reestructuracions, cessaments totals o parcials, reduccions de jornada, trasllat total o parcial de les instal·lacions, processos de fusió, implantació de sistemes d'organització i control de treball i valoració dels llocs de treball.

La consulta haurà de permetre que el criteri del comitè o dels delegats de personal pugua ser conegut per l'empresari a l'hora d'adoptar o d'executar decisions.

Els informes en un termini màxim de 15 dies

Per conveni podran establir-se les disposicions sobre el contingut i modalitat d'exercici sobre aquests drets de consulta.

Dret de vigilància:

Compliment de les normes laborals, de Seguretat Social, i de treball. També els acords d'empresa.

Aplicació del principi d'igualtat.

Dret de participació:

En totes les obres socials establides en l'empresa en benefici dels treballadors.

Dret d'informació

Sobre els temes que puguen repercutir en les relacions laborals.

Límits: deure de sigil i el dret de reserva de certa informació de l'empresa.

Dret de col·laboració

Per al manteniment i l'increment de la productivitat.

Posada en marxa de mesures de conciliació.

Capacitat processal

Defensa dels treballadors dels interessos dels treballadors.

Exercir accions administratives i judicials.

Decisió d'iniciar un procediment s'haurà de dur a cap per decisió de tots els membres.

GARANTIES I FACILITATS DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS

En cas d'acomiadament i sancions	Acomiadament i sancions fundades en l'exercici de les funcions representatives (art. 68. Cet). Discriminatori. Abast de la protecció durant l'acompliment del càrrec i a l'any següent i durant el procés electoral.
	Expedient contradictori (art. 68.1 a ET). En cas de sancions o acomiadament, l'interessat ha de ser escoltat.
Prioritat de permanència	En l'acomiadament improcedent (art. 56.4 ET). Dret d'opció entre la readmissió o indemnització amb els salaris de tràmit pertinents.
Immunitat	En cas de suspensió o extinció per causes econòmiques, tècniques organitzatives i mobilitat geogràfica.
Llibertat d'expressió (art. 68.d ET)	No discriminació per l'acompliment de les seues funcions representatives
Crèdit horari	Expressió lliure de les matèries afectades a la seua representació
	Fins a 100 treballadors: 15 hores De 101 a 250 treballadors: 20 hores De 251 a 500 treballadors: 30 hores De 501 a 750 treballadors: 35 hores De 751 a 1.000 treballadors: 40 hores Possibilitat d'acumular les hores: alliberats
Dret d'utilització d'un local	Així com un tauler d'anuncis

15. CONVENI COL-LECTIU

15.1 DEFINICIÓ

És la base normativa social que regula les condicions de treball en el món laboral. Amplia, millora i adapta la normativa bàsica que recull el ET.

CONTINGUT GENERAL DELS CONVENIS COL-LECTIUS

- Condicions de treball i productivitat: salari, grup professional, jornada, horari
- Condicions d'ocupació: procediments d'informació i seguiment d'acomiadaments objectius, indemnització a l'acabament de contractes temporals
- Relacions col·lectives de treball: activitat de la representació unitària, funcionament i composició de les seccions sindicals
- Instruments de protecció social complementària
- Clàusules de pau, que decauen en cas que hi haja una denúncia del conveni

CONTINGUT NECESSARI/CONTINGUT MÍNIM

- Determinació de les parts que el concernisquen
- Àmbit personal, funcional, territorial i temporal
- Procediments per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies
- Forma i condicions de denúncia del conveni, així com el termini mínim per a aquesta denúncia
- Termini màxim per a l'inici de la negociació d'un nou conveni una vegada denunciat l'anterior
- Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts
- Plans d'igualtat

15.2 PROCEDIMENT DE NEGOCIACIÓ DEL CONVENI COL-LECTIU

La primera cosa que cal fer per a negociar del conveni és el reconeixement mutu de les parts que han de figurar en l'acta d'inici de les negociacions.

INICI DEL PROCEDIMENT DE NEGOCIACIÓ	Fase preparatòria
	Anunci de negociació
	Obligació de negociar
CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA	Composició de la mesa negociadora
	Regles de funcionament
ADOPCIÓ D'ACORDS	
REQUISITS FORMALS I TRAMITACIÓ OFICIAL	Registre
	Depòsit
	Publicació
	*Intervenció de l'autoritat laboral

15.3 INAPLICACIÓ DEL CONVENI COL-LECTIU: DESVINCULACIÓ DELS CONVENIS

Excepció a la regla general. art. 82.3 ET; l'empresa podrà inaplicar les condicions previstes en el conveni col·lectiu sobre determinades matèries (enumeració tancada). Hauran de concórrer els requisits següents

CAUSA

Causa econòmica: quan pels resultats de l'empresa es desprenga una situació econòmica negativa. Són 32 trimestres consecutius rellevants al nivell econòmic de l'empresa o si la venda de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

Causes tècniques: canvis en els mitjans de producció

Causes organitzatives: canvis en els mètodes de treball, o en la forma d'organitzar la producció

Causes de producció: canvis en la demanda de productes o serveis que la empresa pretén col·locar en el mercat

ACORD, ART. 87.1 ET

EXIGÈNCIA D'UN PERÍODE PREVI DE CONSULTES. ART. 41.4 ET

ACORD

Es presumeix que existeixen causes justificatives i es determinarà amb exactitud en el acord les noves condicions i la seua durada

Sols podrà ser impugnat davant la jurisdicció social per frau, engany, coacció

Notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu

DESACORD

Possibilitat de sotmetre la discrepància a la comissió paritària

Obligació d'acudir de primer a una solució extrajudicial

Esgotades les vies, acudir a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, que adoptarà una decisió

MATÈRIES

Jornada de treball

Horari i distribució del temps de treball

Règim de treball per torns

Sistema de remuneració i quantia salarial

Sistema de treball i rendiment

Funcions (límits de l'art. 39 ET)

Millores voluntàries en l'acció protectora de la Seguretat Social

15.4 ULTRAACTIVITAT DELS CONVENIS COL·LECTIUS

El Tribunal Suprem, en la sentència del 22 de desembre de 2014, ha rectificat un dels punts de la reforma laboral, en sentenciar que els drets recollits en els convenis col·lectius seguiran vigents a pesar que aquests convenis hagen caducat i haja transcorregut l'any de pròrroga que estableix la llei. D'aquesta manera, els treballadors no perdran els seus drets si el seu conveni ha caducat i els treballadors no aconseguen pactar un nou acord en l'any següent a l'acabament de la vigència.

16. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Regulada per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, en el seu articulat, recull tota la regulació legal d'aquest camp.

CONSULTA DELS TREBALLADORS ART. 33

L'empresari haurà de consultar els treballadors sobre l'adopció de les decisions relatives a:

- Planificació i organització del treball en l'empresa
- Organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció de riscos professionals
- Designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència
- Projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva

En les empreses que compten amb representants dels treballadors, les consultes a què es refereix l'apartat es duran a cap pels dits representants

COMPETÈNCIES I FACULTATS DELS DELEGATS DE PREVENCIÓ ART. 36

Competències dels delegats de prevenció

- Col·laborar amb la direcció de l'empresa en la millora de l'acció preventiva
- Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors
- Ser consultats per l'empresari, amb caràcter previ a la seua execució, sobre les decisions de l'art. 33 de la Llei 31/1995. Termini de 15 dies per a elaborar un informe, o termini mínim quan són riscos imminents.
- Exercir una labor de vigilància i control sobre el compliment de la normativa

Facultats:

- Acompanyar tècnics, inspectors en les visites per comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals
- Tindre accés, amb les limitacions previstes, a la informació i documentació de les condicions de treball
- Ser informats per l'empresari sobre els danys produïts en la salut dels treballadors
- Rebre de l'empresari la informació procedent dels òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció
- Realitzar visites als llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball
- Recaptar de l'empresari l'adopció de mesures de caràcter preventiu i per a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i salut dels treballadors, i podrà, amb aquesta finalitat, presentar propostes a l'empresari. La resposta negativa de l'empresari enfront de les mesures proposades pel delegat de prevenció haurà de ser motivada

COMPETÈNCIES I FACULTATS DEL COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT ART. 39

Competències:

- Participar en l'elaboració i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos de l'empresa. Debatran abans de posar-los en pràctica l'elecció de la modalitat organitzativa de l'empresa, i si és el cas, la gestió realitzada per les entitats especialitzades amb què l'empresa haguera concertat la realització d'activitats preventives; els projectes en matèria de planificació i organització de noves tecnologies, desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció.
- Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a l'efectiva prevenció dels riscos, proposant a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències existents

Facultats:

- Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos, fent les visites oportunes al centre de treball
- Conèixer documents i informes relatius a les condicions de treball que siguem necessaris per al compliment de les seues funcions
- Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors, a fi de valorar-ne les causes i proposar mesures preventives
- Conèixer i informar la memòria i programació anual de serveis de prevenció

A fi de la col·laboració existent en el supòsit d'activitats simultànies en un mateix centre de treball, es podran celebrar reunions conjuntes dels comitès de seguretat i salut, o dels delegats de prevenció

NOMBRE DE TREBALLADORS	NOMBRE DE DELEGATS DE PREVENCIÓ
Fins a 49 treballadors	1 delegat de prevenció
De 50 a 100 treballadors	2 delegats de prevenció
De 101 a 500 treballadors	3 delegats de prevenció
De 501 a 1000 treballadors	4 delegats de prevenció
De 1001 a 2000 treballadors	5 delegats de prevenció
De 2001 a 3000 treballadors	6 delegats de prevenció
De 3001 a 4000 treballadors	7 delegats de prevenció
De 4001 en avant	8 delegats de prevenció

17. FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'OCUPACIÓ

17.1 NOU MODEL DE FORMACIÓ

Els 5 objectius estratègics són:

1. Afavorir la creació d'ocupació estable i de qualitat
2. Contribuir a la competitivitat empresarial
3. Garantir el dret a la formació laboral
4. Oferir garanties d'ocupabilitat i promoció professional dels treballadors
5. Consolidar en el sistema productiu una cultura de la formació

Objectius de caràcter instrumental:

- Assolir una major eficàcia, eficiència i transparència en la gestió dels recursos usats i evitar qualsevol tipus d'irregularitat en la gestió dels fons públics
- Coordinar tots els actors i les administracions públiques que participen en el sistema, amb un marc jurídic adequat estable i comú per a tots.

17.2 LES 12 CLAUS DEL NOU MODEL

Es pretén aconseguir un nou enfocament, que situe les empreses i els treballadors en el centre del sistema, per això les 12 claus de la reforma que corregeixen les debilitats:

1. Aplicació a totes les administracions públiques, i estarà al servei d'empreses i treballadors en qualsevol part del territori
2. Els agents socials, incloent-hi les associacions d'autònoms i la negociació col·lectiva tindran un protagonisme essencial per a liderar una formació que responga de manera eficaç a les necessitats reals d'empreses i treballadors
3. Sistema eficient d'observació i prospecció del mercat de treball
4. Un escenari de planificació plurianual recollirà els sectors amb potencial de creixement, a fi de dissenyar una formació coherent amb les necessitats actuals
5. S'implantarà el compte formació que acompanyarà el treballador al llarg de la seua carrera professional a fi de d'acreditar-ne l'historial formatiu
6. La teleformació, dotarà el sistema de major flexibilitat i superar les limitacions del calendari formatiu condicionat per la tramitació administrativa
7. La formació en el si de l'empresa serà clau i comptarà amb la màxima flexibilitat en la gestió
 - Alternativament les empreses podran encomanar la impartició de la formació a una entitat externa que haurà d'estar acreditada o inscrita en el corresponent registre i la seua activitat especificada podrà ser finançada, tenint responsabilitat solidaria en relació amb la formació impartida
 - Se simplificaran els processos de gestió
8. Gestió de la formació d'oferta, en tots els casos es realitzarà un règim de concurrència competitiva, i només entre les entitats que impartisquen la formació conforme als requisits exigits.
 - Xec de formació, per a la formació dels aturats
 - La formació que no es reba en el si de les empreses, només la podran impartir entitats formatives acreditades i inscrites, que no podran donar en subcontracte a tercers
 - Simplificació; un sistema de justificació per mòduls, en què es racionalitzarà la informació
9. Aposta per l'avaluació permanent de la qualitat i l'impacte real de la formació en termes de millora en l'acompliment del treball; inserció i manteniment d'ocupació; i millora de la competitivitat de les empreses
10. Principi de tolerància zero contra el frau, dotant de major visibilitat i difusió les situacions de males pràctiques i incompliments
11. Règim sancionador que inclou la impossibilitat per als beneficiaris de tornar a treballar per a l'administració pública en l'àmbit de la formació durant cinc anys, quan hagen incomplert la legalitat
12. Sistema integral d'informació que garantisca la traçabilitat de les accions formatives i la comparabilitat, la coherència i l'actualització permanent de totes la informació sobre la formació professional per a l'ocupació

17.3 PAPER DELS INTERLOCUTORS SOCIALS

Agents socials, especialment les organitzacions empresarials i sindicats, continua estant present i segueix sent determinant en la planificació estratègica, encara que no actuaran com a gestors directes de la formació

- Es transformarà la Fundació Tripartida per a la Formació en l'Ocupació en què els representants de l'Administració General de l'Estat representaran la majoria dels membres
- Organitzacions d'autònoms i de l'economia social tindran un paper determinant en la detecció de necessitats, així com en el disseny, la programació i la difusió de l'oferta formativa dirigida especialment a treballadors autònoms i de l'economia social. Es reconeix a més un nou dret als treballadors autònom, el dret de formació professional per a l'ocupació
- Extensió de la formació en l'àmbit micropime ha de ser estratègica, ja que només el 26% de les empreses amb menys de 10 treballadors participa en la formació

El paper de les entitats organitzadores contribuirà a augmentar la penetració de la formació en aquestes empreses

ÍNDICE

1. COTIZACIONES

- 1.1 Bases de cotización
- 1.2 Topes de cotización
- 1.3 Tipos de cotización
- 1.4 Cotización contratos para la formación
- 1.5 Régimen especial de trabajadores autónomos
- 1.6 Desempleo autónomos
- 1.7 Bonificaciones autónomos
- 1.8 Empleados de hogar y sus bonificaciones
- 1.9 Sistema especial agrario

2. INDICADORES DE INGRESOS MÍNIMOS

- 2.1 Salario Mínimo Interprofesional (SMI)
- 2.2 Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)

3. DESEMPLEO Y FOGASA

- 3.1 Situación legal de desempleo
- 3.2 Dónde y cuándo presentar la solicitud por desempleo
- 3.3 Prestaciones por desempleo
- 3.4 Duración desempleo
- 3.5 Subsidio por desempleo
- 3.6 Prestación pago único
- 3.7 Topes que abona el Fondo de Garantía Salarial

4. INCAPACIDAD TEMPORAL Y SUBSIDIO POR MATERNIDAD

- 4.1 Condiciones de la incapacidad
- 4.2 Maternidad
- 4.3 Paternidad
- 4.4 Reducción de jornada y excedencia por cuidado de hijos
- 4.5 Vacaciones e Incapacidad temporal

5. GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

6. PERMISOS RETRIBUIDOS

7. PENSIONES

- 7.1 Cuantías mínimas de las pensiones en la modalidad contributiva
- 7.2 Cuantías mínimas de las pensiones de jubilación e invalidez en la modalidad no contributiva
- 7.3 Prestaciones familiares
- 7.4 Pensión por Incapacidad Permanente
- 7.5 Jubilación Ordinaria
- 7.6 Jubilación Anticipada
- 7.7 Tabla
- 7.8 Edad de jubilación

8. PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO

- 8.1 Incentivos y Bonificaciones a la contratación:
 - Incentivos a la contratación indefinida inicial
 - Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa de jóvenes desempleados, menores de 30 años
 - Incentivos a la transformación de indefinidos de los contratos temporales
 - Incentivos a contratos temporales, contratos de formación y de interinidad
 - Incentivos para el mantenimiento de la contratación
 - Incentivos para el fomento de empleo joven
- 8.2 Situación del trabajador por suspensión de empleo total o parcial.
Despido colectivo.
- 8.3 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Carácter individual
- 8.4 Falta de pago y retrasos reiterados en el pago de salarios
- 8.5 Programa Activación para el Empleo

9. TABLA DE INDEMNIZACIONES

10. TABLA DE CONTRATOS

- 10.1 Contrato en prácticas
- 10.2 Contrato para la formación y el aprendizaje
- 10.3 Contratos temporales
 - 10.3.1 contrato temporal por obra o servicio determinado
 - 10.3.2 contrato temporal eventual por circunstancias de la producción
 - 10.3.3 contrato temporal de interinidad
 - 10.3.4 contrato temporal de relevo
 - 10.3.5 contrato temporal primer empleo joven
- 10.4 Contratos indefinidos
 - 10.4.1 contrato indefinido para personas beneficiarias del Sistema de Garantía Juvenil
 - 10.4.2 contrato indefinido de apoyo a emprendedores
 - 10.4.3 contrato indefinido de fijos discontinuos
 - 10.4.5 contrato indefinido tarifa plana de 100 euros
 - 10.4.5 contrato indefinido los primeros 500 euros
- 10.5 Contrato a tiempo parcial

11. LA NÓMINA

- 11.1 Estructura
- 11.2 Retribuciones en especie
- 11.3 Retribuciones exentas de cotización
- 11.4 Complementos salariales
- 11.5 Nuevos tipos de retenciones

12. LIQUIDACIÓN E INGRESO DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

- 12.1 Actas de liquidación de cuota por irregularidades en el trabajo
- 12.2 Recargos por ingresos de cuota fuera de plazo
- 12.3 Nuevas infracciones a la Seguridad Social
- 12.4 Sanciones al Empleo Sumergido

13. ENCUADRAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

14. DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

15. CONVENIO COLECTIVO

- 15.1 Definición
- 15.2 Procedimiento de Negociación
- 15.3 Inaplicación del Convenio. Descuelgue de los Convenios
- 15.4 Ultraactividad de los Convenios

16. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

17. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

- 17.1 Nuevo modelo de formación
- 17.2 Las 12 claves del nuevo modelo
- 17.3 El papel de los interlocutores sociales

18. CALENDARIO LABORAL

1. COTIZACIONES

1.1 BASES DE COTIZACIÓN

En el artículo 103 de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, establece las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social.

Durante el presente año la cotización al Régimen General por contingencias comunes estará limitada por cada grupo de categorías profesionales por las bases mínimas y máximas que son las que se recogen en el cuadro

Régimen General. A tiempo completo

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASES MÍNIMA EUROS/MES	BASES MÁXIMAS EUROS/MES
1	Ingenieros, Licenciados, Alta dirección. No incluido 1.3c)ET	1.056,90	3.606,00
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	876,60	3.606,00
3	Jefes Administrativos y de Taller	762,60	3.606,00
4	Ayudantes no Titulados	756,60	3.606,00
5	Oficiales administrativos	756,60	3.606,00
6	Subalternos	756,60	3.606,00
7	Auxiliares Administrativos	756,60	3.606,00
		EUROS/DIA	EUROS/DIA
8	Oficiales de primera y segunda	25,22	120,20
9	Oficiales de tercera y especialistas	25,22	120,20
10	Peones	25,22	120,20
11	Trabajadores menos de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	25,22	120,20

A tiempo parcial.

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASE MÍNIMA POR HORA (EUROS)
1	Ingenieros, Licencias, Alta dirección. No incluido 1.3c) ET	6.37
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	5.28
3	Jefes Administrativos y de Taller	4.59
4	Ayudantes no Titulados	4.56
5	Oficiales No Administrativos	4.56
6	Subalternos	4.56
7	Auxiliares Administrativos	4.56
8	Oficiales de primera y segunda	4.56
9	Oficiales de tercera y especialistas	4.56
10	Trabajadores mayores de dieciocho años no cualificados	4.56
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	4.56

1.2 TOPES DE COTIZACIÓN

MÁXIMO	3.606,00
MÍNIMO	756,60

1.3 TIPOS DE COTIZACIÓN

	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
RÉGIMEN GENERAL Contingencias Comunes (sobre base mínima normalizada)	23,60	4,70	28,30
DESEMPLEO (Sobre base de accidente de trabajo) Contratación indefinida, incluida en tiempo parcial y fijos discontinuos, contratación duración determinada en las modalidades de contratos formativos, en prácticas, de inserción, de relevo, interinidad y las modalidades contractuales realizadas con trabajadores discapacitados, no inferior al 33%	5,50	1,55	7,05
CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA:			
Tiempo completo	6,7	1,6	8,3
Tiempo parcial	6,7	1,6	8,3
FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (base de accidente de trabajo)	0,20		0,20
FORMACIÓN PROFESIONAL (base de accidente de trabajo)	0,60	0,10	0,70
COTIZACIÓN ADICIONAL: HORAS EXTRAS (fuerza mayor)	12,00	2,00	14,00
COTIZACIÓN ADICIONAL: HORAS EXTRA (no fuerza mayor)	23,60	4,70	28,30
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (Tarifas Ley)			

1.4 CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Cuota única mensual.

CONTINGENCIAS		
	Empresa	Trabajador
Contingencias Comunes (39.79€)	30,57 euros	6,12 euros
Contingencias Profesionales (4.22€)	4.22 euros	-
Fogasa (2.33€)	2,33 euros	-
Formación Profesional (1.28€)	1,13 euros	0,15 euros
Desempleo (7.05% sobre 756.60€ = 53.34€)	41.61 euros	11.73 euros

1.5 RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

BASE MÁXIMA de cotización **3.606.00**
 BASE MÍNIMA de cotización **884.40**

BASES	BASE MÁXIMA	BASE MÍNIMA
Caso 1	Con menos de 47 años de edad a 1 de enero de 2015	Base mínima: 884,40 Base máxima: 3.606,00
	Con 47 años, y que su base de cotización de diciembre de 2014 haya sido igual o superior a 1.926,60 euros al mes, o causen alta en este Régimen	Base mínima: 884,40 Base máxima: 3.606,00
	Con 47 años, y que su base de cotización en diciembre de 2014 haya sido inferior a 1.926.60 euros al mes, pero ejerzan opción por una base superior antes del 30/06/2015.	Base mínima: 884,40 Base máxima: 3.606,00
	Con 47 años, y que su base de cotización en diciembre de 2014 haya sido inferior a 1.926.60 euros al mes, pero NO ejerzan opción por una base superior antes del 30/06/2015	Base mínima: 884,40 Base máxima: 1.945,80
	Con 47 años y que se hubiesen dado de alta en el RETA como consecuencia del fallecimiento del cónyuge titular del establecimiento	Base mínima: 884,40 Base máxima: 3.606,00
Caso 2	Con 48 años de edad a 1 de enero de 2015	Base mínima: 953,70 Base máxima: 1.945,80
Caso 3	Trabajadores que antes de los 50 años, con al menos 5 años cotizados, con base de cotización en diciembre de 2014 inferior o igual a 1.926,60 euros	Base mínima: 884,80 Base máxima: 1.945,80
	Trabajadores que antes de los 50 años, con al menos 5 años cotizados, con base de cotización en diciembre de 2014 superior a 1.926,60 euros	Base mínima: 884,40 Base máxima pero incrementado un 0.25%
Caso 4	Trabajadores que en algún momento del 2014 hayan tenido contratados a 10 o más trabajadores a su servicio	Base mínima: 1.056,90 Base máxima: 3.606,00

TIPOS		
Contingencias comunes	Con cobertura Incapacidad Temporal	29.80%
	Con cobertura cese de actividad	29.30%
	Sin cobertura de incapacidad temporal	26.50%
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales		0.1%
Cotización adicional por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia (trabajadores sin cobertura AT y EP)		0.1%
Prestación por cese de actividad		2.2%

La base de cotización correspondiente a la protección por Cese de Actividad será aquella por la que haya optado el trabajador incluido en Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o lo que corresponda al trabajador por Cuenta Propia incluido en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

LA CONOCIDA TARIFA PLANA DE 50 EUROS

Nuevos autónomos, inicialmente sólo se aplicaba a menores de 30 años, pero desde finales de septiembre de 2013, se amplió a todos los nuevos autónomos que cumplieran los requisitos necesarios.

Para mayores de 30 años, la duración máxima es de 18 meses, en los siguientes tramos:

- Los seis primeros meses, reducción del 80% de la cuota
- Desde el mes séptimo hasta el primer año, reducción del 50% de la cuota
- Desde el mes trece al dieciocho, reducción del 30%
- A partir del mes dieciocho, la cuota normal.

Para menores de 30 años y mujeres menores de 35 años, está prevista una bonificación especial de 12 meses más, siendo la duración máxima hasta 30 meses, quedando los tramos de la siguiente manera:

- Reducción del 80% de la cuota los 6 primeros meses
- Reducción del 50% de la cuota desde el mes 7 hasta el mes 12,
- Reducción del 30% de la cuota desde el mes 13 hasta el mes 30
- A partir del mes 30, se pagará la cuota normal.

1.6. DESEMPLEO AUTÓNOMOS

Desde la entrada en vigor el 6 de noviembre de 2010, está disponible el paro o desempleo de autónomos, medida que se conoce como prestación por cese de actividad.

REQUISITOS

1. Tienes que estar afiliado y en situación de alta en la RETA
2. Que cotices y tengas cubiertas la protección por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
3. Que tengas cubierto el periodo mínimo de cotización por cese de actividad, que debe haberse efectuado en los 48 meses anteriores al cese y de manera continuada en al menos 12 meses justamente anteriores al cese.
4. Encontrarse en situación legal de cese de actividad, suscribir el compromiso de actividad y acreditar que tienes disposición activa para reincorporarte al mercado de trabajo.
5. No puedes tener cumplida la edad ordinaria que te da derecho a la jubilación, salvo que no tengas acreditado el periodo de cotización requerido para ello.
6. Tienes que estar al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Si no cumples este requisito en la fecha del cese de actividad pero tienes cubierto el periodo mínimo de cotización que te da derecho a la prestación, tienes un plazo de treinta días naturales para ingresar las cuotas que debes.
7. Los autónomos que pierdan su licencia a ejercer por una infracción penal, no tendrán derecho a la prestación por cese de actividad, aunque sí mantendrán este derecho si la retirada de licencia se debe a otros motivos.

No se considerarán en situación legal de cese de actividad; Quienes cesen voluntariamente o Si un trabajador económicamente independiente vuelve a ser contratado por el mismo cliente en el plazo de un año desde la extinción del contrato.

CUANTÍA: 70% de la base reguladora

BASE REGULADORA: promedio de la base de cotización últimos 12 meses.

DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

(según el periodo cotizado)

MESES COTIZADOS	MESES DE PROTECCIÓN
De 12 a 17 meses	2 meses
De 18 a 23 meses	3 meses (4 mayores de 60 años)
De 24 a 29 meses	4 meses (6 mayores de 60 años)
De 30 a 35 meses	5 meses (8 mayores de 60 años)
De 36 a 42 meses	6 meses (10 mayores de 60 años)
De 43 a 47 meses	8 meses (12 mayores de 60 años)
De 48 meses en adelante	12 meses

1.7 BONIFICACIONES AUTÓNOMOS

COLECTIVOS	DESCRIPCIÓN	BONIFICACIÓN
Trabajadores autónomos que se encuentren de baja por maternidad o paternidad		100% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda al tipo de cotización establecido como obligatorio durante la sustitución
Hombres menores de 30 y mujeres hasta 35 años	Personas que se incorporen al Régimen especial de trabajadores por cuenta propia a partir de la entrada en vigor del Estatuto del trabajador autónomo	30% de la cuantía mínima (15% reducción y 15% bonificación)
Mayores de 30 años	Alta inicial o que no hubieran estado en alta en los 5 años inmediatamente anteriores sin trabajo por cuenta ajena. (tarifa plana)	Reducción y bonificación en la cuota de contingencias comunes. Reducción del 80% durante 6 meses Reducción del 50% durante 6 meses Reducción del 30% durante 3 meses Bonificación del 30% durante 15 meses
	Alta inicial o que no hubieran estado en alta en los 5 años inmediatamente anteriores sin trabajo por cuenta ajena. (tarifa plana)	Reducción y bonificación en la cuota de contingencias comunes. Reducción del 80% durante 6 meses Reducción del 50% durante 6 meses Reducción del 30% durante 6 meses
Trabajadores de Ceuta y Melilla	En los sectores de Hostelería, Turismo e Industria, excepto Energía y Agua	50% de Bonificación por contingencias comunes por tiempo indefinido.
Discapacitados	Grado de discapacidad igual o superior al 33%	Reducción y bonificación en la cuota de contingencias comunes durante 5 años. Reducción del 80% durante 6 meses si no tienen asalariados Reducción del 50% durante 54 meses
Discapacitados, menores de 35 años	Grado de discapacidad igual o superior al 33%, y alta inicial o que no hubieran estado en alta en los 5 años inmediatamente anteriores sin trabajo por cuenta ajena.	Reducción y bonificación en la cuota de contingencias comunes durante 5 años. Reducción del 80% durante 12 meses Reducción del 50% durante los 4 años siguientes

1.8 EMPLEADOS DE HOGAR

A partir de 1 de enero de 2015, las bases de cotización por contingencias comunes serán las determinadas en la escala siguiente, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar por cada relación laboral.

¿CUÁNTO HAY QUE COTIZAR?		
TRAMO	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias	Base cotización. €/mes
1º	Hasta 172,91	148,60
2º	Desde 172,92 hasta 270,10	245,84
3º	Desde 270,11 hasta 367,40	343,10
4º	Desde 367,41 hasta 464,70	440,36
5º	Desde 464,71 hasta 561,90	537,63
6º	Desde 561,91 hasta 658,40	634,89
7º	Desde 658,41 hasta 756,60	756,60
8º	Desde 756,61	794,60

Las bases de cotización de la escala anterior se incrementarán en proporción al aumento de la base mínima del Régimen General.

El tipo de cotización por contingencias comunes será:

En el año 2015, el 24,70 por ciento, siendo el 20,60 por ciento a cargo del empleador, y el 4,10 por ciento a cargo del empleado.

El tipo de cotización por contingencias profesionales será:

Se mantiene la cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sobre la base de cotización que corresponda, según lo indicado en el apartado Cuatro.1, se aplicará el tipo de cotización previsto al efecto en la tarifa de primas incluida en la Disposición adicional cuart.a de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo lo resultante a cargo exclusivo del empleador. En total supone un 1.10% que se desglose en incapacidad temporal IT: 0,65%. y para Muerte y Supervivencia IMS: 0,45%].

BONIFICACIONES

El Gobierno ha decidido prorrogar al 2015 la bonificación del 20% para las cuotas a la **Seguridad Social** de personas **empleadas en el hogar** y también la de familias numerosas (que era y sigue siendo del 45%).

1.9 SISTEMA ESPECIAL AGRARIO

BASE CONTINGENCIAS COMUNES				
Grupo Cotización	Base Min Diaria	Base Min Mensual	Base Máx. Diaria	Base Máx. Mensual
1	45.72	1051.50	112.85	2595.60
2	37.92	872.10	112.85	2595.60
3	32.99	758.70	112.85	2595.60
4 al 11	34.74	753.00	112.85	2595.00
Bases Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales				

2. INDICADORES DE INGRESOS MÍNIMOS

2.1 SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)

DÍA	MES	ANUAL
21,62	648,60	9.080,40

2.2 INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)

DÍA	MES	ANUAL
17,75	532,51	6.390,13 / 7.455,14 (14 PAGAS)

3. DESEMPLEO Y FOGASA

3.1 SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

- Despido disciplinario procedente o improcedente (siempre que no se haya optado a la readmisión)
- Resolución voluntaria del trabajador: modificación sustancial de condiciones de trabajo, art. 41 ET; traslado a otro centro que exija cambio de domicilio art. 40 ET. Siempre que exista causa justa art. 50ET
- Despido por causas objetivas
- Terminación del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de obra, siempre que no sea provocado por la denuncia del trabajador
- Resolución de la relación laboral por el empresario en periodo de prueba, siempre que la extinción de la relación laboral anterior fuese legal de desempleo o hubiesen transcurrido 3 meses desde la extinción
- Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual
- Expediente de regulación de empleo
- Resolución voluntaria de la trabajadora obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo por ser víctima de violencia de género
- Extinción de la relación administrativa por causa distinta a voluntad del empleado, expulsión improcedente de una cooperativa y finalización del periodo de duración del vínculo societario.

OTROS SUPUESTOS

- Reducción temporal de jornada ordinaria de trabajo de al menos 1/3 con la correspondiente pérdida o reducción de salario
- Liberación de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional
- Trabajadores fijos discontinuos en periodos de inactividad, incluidos los fijos periódicos en fechas ciertas.

3.2 DÓNDE Y CUANDO PRESENTAR LA SOLICITUD POR DESEMPLEO

1. Tienes 15 días hábiles desde el cese de la relación laboral (por fin del contrato, despido, etc) para solicitar la prestación.
2. Documentación; DNI, libro de familia, certificado de empresa (en el que certifican tu baja laboral), carta de despido, papeleta de conciliación al SMAC.
3. Solicitar cita previa obligatoriamente al SEPE. Por internet o por teléfono.

PASOS QUE DEBO SEGUIR SI ME DESPIDEN:

1. Estudiar la carta de despido, donde figurará; la causa del cese, los hechos que la motivaron, la fecha a partir de la cual tiene efecto, y la liquidación de haberes, el finiquito.
2. Examinar el finiquito; liquidación de haberes, es decir, las vacaciones nos disfrutadas, la parte proporcional a la paga extra, y la indemnización en su caso. Lo mejor es firmar "recibí, no conforme".
3. Si no se está conforme con la indemnización, se deberá presentar en 20 días hábiles desde el cese del trabajo la papeleta de conciliación en el SMAC.
4. Si no hay acuerdo en el SMAC, presentar demanda ante el Juzgado de lo Social que corresponde (se presentará la misma demanda de conciliación que se presentó en el SMAC).

3.3 PRESTACIONES POR DESEMPLEO

CUANTÍA		180 PRIMEROS DÍAS: 70% BASE REGULADORA/ RESTANTE AL 50% BASE REGULADORA		
			MES	DÍA
TOPE MÍNIMO	Con hijos	107% del IPREM	664,75	22,16
	Sin hijos	80% del IPREM	497,00	16,57
TOPE MÁXIMO	Trabajador sin hijos	175% del IPREM	1.087,20	36,24
	Trabajador con un hijo	200% del IPREM	1.242,52	41,41
	Trabajador con 2 o más hijos	225% del IPREM	1.397,84	46,59

3.4 DURACIÓN DESEMPLEO

Cuantía de la prestación: 70% Base Reguladora cotizable de los 180 últimos días.

—Los seis primeros meses de paro el trabajador cobrará el 70% de su base reguladora.

—Y a partir del mes séptimo, el 50 %.

PERIODO DE COTIZACIÓN EN DÍAS	PERIODO DE PRESTACIÓN	
	DÍAS	MESES
Desde 360 hasta 539	120	4
Desde 540 hasta 719	180	6
Desde 720 hasta 899	240	8
Desde 900 hasta 1.079	300	10
Desde 1.080 hasta 1.259	360	12
Desde 1.260 hasta 1.439	420	14
Desde 1.440 hasta 1.619	480	16
Desde 1.620 hasta 1.799	540	18
Desde 1.800 hasta 1.979	600	20
Desde 1.980 hasta 2.159	660	22
Desde 2160	720	24

En caso de haber trabajado a tiempo parcial, cada día se considerará como día cotizado, con independencia de la Jornada.

3.5 SUBSIDIO POR DESEMPLEO

Se recibe cuando no se ha cubierto el periodo mínimo de cotización.

Por pérdida de empleo, de forma involuntaria

POR PÉRDIDA DE EMPLEO		
	DÍAS COTIZADOS	DURACIÓN
Con responsabilidades familiares	Entre 90 a 119 días	3 meses
	Entre 120 a 149 días	4 meses
	Entre 150 a 179 días	5 meses
	Más de 180 días	21 meses
Sin responsabilidades familiares	Más de 180 días	6 meses

La duración del subsidio en caso de trabajadores fijos discontinuos será equivalente al nº de meses cotizados en el año anterior a la solicitud.

Por agotamiento de la prestación contributiva, y llevar un mes inscrito como demandante de empleo, desde el agotamiento de dicha prestación, tener responsabilidades familiares, salvo que sea mayor de 45 años.

POR AGOTAMIENTO DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA			
EDAD	PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA AGOTADA	DURACIÓN DEL SUBSIDIO	
		CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES	SIN RESPONSABILIDADES FAMILIARES
Menores de 45 años	4 meses	18 meses	
	6 o más meses	24 meses	
Mayores de 45 años	4 meses	18 meses	6 meses
	6 o más meses	24 meses	

La duración del subsidio en caso de fijos discontinuos será equivalente al nº de meses cotizados al año anterior a la solicitud

AYUDAS EXTRAORDINARIAS: IMPORTE A COBRAR

- En la Renta Activa de Inserción (RAI), se continúa cobrando 426 euros mensuales
- En el Plan Prepara, 400 o 450 euros al mes, en función de las responsabilidades familiares.
- En el Programa Extraordinario de Activación, 426 euros al mes

3.6 PRESTACIÓN PAGO ÚNICO

El Ministerio de Empleo pretende ampliar la capitalización del paro al 100% de los mayores de 30 años. Para colectivos de hombres menores de 30 años y mujeres hasta 35 años, capitalización del desempleo, que permite cobrar en un solo pago todo o parte del importe de la prestación.

Nuevos autónomos, que generen un primer empleo a un joven menor de 30 años, accederán a la TARIFA PLANA, con el compromiso de mantenimiento del empleo al menos el mismo tiempo que la duración de las bonificaciones entre 18 y 30 meses.

3.7 TOPES QUE ABONA EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

Valor día salario	SMI diario	21.62
	Doble del SMI diario, con prorrateo de extras:	50.35
Salarios	Abono a los/las trabajadores de los salarios con sus pagas extraordinarias, incluidos los de tramitación, pendientes de pago por declaración de insolvencia o procedimiento concursal La cantidad máxima a abonar por Fogasa, es el doble del SMI diario, con prorrateo de pagas extras, por el nº de días pendientes de pago, máximo de 120 días	6.042.00
Indemnización	Abono de las indemnizaciones por despidos o extinción de contrato reconocidas. Su límite será el de una anualidad, sin que el doble del SMI, incluyendo las pagas lo supere. Anualidad de salario. (20 días) (improcedente 33 días)	18.377,75

4. INCAPACIDAD TEMPORAL Y SUBSIDIO POR MATERNIDAD

4.1 CONDICIONES DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

CONDICIONES	PECULARIDAD DE LA SITUACIÓN	DURACIÓN
Trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia con suspensión total de la relación laboral, con prestación abonada con pago directo	El empresario no está obligado al ingreso del 100% de la aportación del trabajador	Periodo de inactividad
Trabajadores en situación de maternidad o paternidad con suspensión parcial de la relación laboral (jornada a tiempo parcial), con prestación abonada con pago directo		

ORIGEN	DÍAS	PORCENTAJE	A CARGO
Enfermedad común o accidente no laboral	Entre el 4º y el 15º Entre el 16º y 20º A partir del 21º	60% base reguladora 60% base reguladora 75% base reguladora	Empresario S.S. o Mutua de A.T y E.P. de la S.S.
Enfermedad profesional y accidente de trabajo	Desde el día siguiente a la baja (estando a cargo del empresario el salario correspondiente al día de baja)	75% base reguladora	S.S. o Mutua de A.T y E.P. de la S.S.
Maternidad	Desde el día de baja	100% base reguladora	Seguridad Social
Paternidad	13 días naturales	100% base reguladora	Seguridad Social
Suspensión por riesgo de embarazo	Desde el día de la baja	100% base reguladora	S.S. o Mutua de A.T y E.P. de la S.S.
Suspensión por riesgo de la lactancia natural	Desde el día de la baja	100% base reguladora	S.S. o Mutua de A.T y E.P. de la S.S.
Suspensión para el cuidado de menores con cáncer	Durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado.	100% base reguladora o en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo	S.S. o Mutua de A.T y E.P. de la S.S.

4.2 MATERNIDAD

LICENCIA. ART. 48.4 ET
Suspensión de trabajo con una duración de 16 semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple dos semanas más por cada hijo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean posteriores al parto. Su disfrute podrá ser compartido con el otro progenitor con excepción de las 6 semanas posteriores al parto (descanso obligatorio de la madre).
BENEFICIARIOS
Trabajadores por cuenta ajena o propia, incluidos los de formación y a tiempo parcial Si la madre no reúne los periodos de cotización exigido, se le reconoce el subsidio de maternidad no contributivo
REQUISITOS PARA ACCEDER A LA PRESTACIÓN
Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta y tener cubierto un periodo mínimo de cotización: Menor de 21 años en la fecha del parto, no se exigirá periodo de cotización Entre 21 años y 26 años: 90 días dentro de los 7 años anteriores al inicio del descanso o 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral Mayores de 26 años: 180 días en los últimos 7 años anteriores al descanso o 360 días de la vida laboral.
SITUACIONES
Parto con fallecimiento de la madre, el otro progenitor tendrá derecho a la prestación durante el periodo que corresponda. Compatible con el subsidio de paternidad Hospitalización del neonato o parto prematuro: el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o en su defecto del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria excluyéndose de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto. Fallecimiento del hijo: periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizado el descanso obligatorio de la madre, solicitara reincorporarse.
PRESTACIÓN ECONÓMICA
100% de la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior a la suspensión por maternidad. Será abonado por el INSS.

4.3 PATERNIDAD

BENEFICIARIOS ART. 48BIS

Disfrute por el padre (o por la progenitora que no haya dado a luz) de los periodos de suspensión del contrato. El periodo de suspensión tiene una duración de 13 días, ampliable a dos días por cada hijo a partir del segundo.
Periodo de suspensión que se acumula al permiso por nacimiento de hijo

REQUISITOS PARA ACCEDER A LA PRESTACIÓN

Afiliación
Alta o situación asimilada
Periodo de carencia [180 días cotizados en los últimos 7 años/360 cotizados a lo largo de la vida laboral]

PRESTACIÓN ECONÓMICA

100% de la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior a la suspensión por paternidad. Será abonado por el INSS

4.4 REDUCCIÓN DE JORNADA Y EXCEDENCIAS

ORIGEN	DURACIÓN	CONSECUENCIAS
Reducción de jornada por cuidados de hijos	Se amplía desde los 8 años hasta los 12 años de edad de los menores que dan derecho a acogerse a la reducción de jornada por guarda legal por cuidado de hijos (RD Ley 16/2013)	Se calcula sobre la jornada diaria, el trabajador ya no puede solicitar la reducción semanal. Por lo que la reducción de jornada tiene que ser la misma cada día.
Lactancia (natural o artificial)	Una hora al día, que podrá ser fraccionada hasta que el menor cumpla los 9 meses Acumulada: Acumular las horas de lactancia en jornadas completas cuando así lo permita el convenio colectivo o se acuerde con el empresario.	Derecho tanto de hombres como de mujeres (aunque solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen) Se cuentan las horas que se dejan de trabajar por el permiso, descontando los días festivos y los días de descanso, desde que se solicita la lactancia hasta el hijo cumpla nueve meses.
Excedencia	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. Computable a efectos de antigüedad
	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. Su duración será entre cuatro meses y cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
	Cuidado de hijos	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 acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque También tendrá derecho a una excedencia de duración no superior a dos años, salvo que por negociación colectiva se amplíe, para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad 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. Si es familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses 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

4.5 VACACIONES E INCAPACIDAD TEMPORAL

El trabajador que se ponga enfermo durante sus vacaciones tiene derecho a recuperar esos días de descanso posteriormente en otro periodo cuando la baja por IT se produzca durante las vacaciones. **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, incorporada por el Tribunal Supremo.** STS 20/05/2014. Derecho al descanso vacacional con posterioridad a una situación de incapacidad temporal (IT).

El trabajador que no pudo disfrutar de sus vacaciones en el año natural que le correspondían por haber estado de baja por IT (si la IT se produjo durante las vacaciones), tiene derecho a disfrutarlas cuando se consigne el alta médica, aunque esto se produzca en el año siguiente.

5. GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

TRABAJADOR	
1º GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD	Hijos, Yerno, Nuera, Padres, Suegros
2º GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD	Hermanos, Cuñados, Abuelos, Nietos
3º GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD	Sobrinos, Tíos, Bisabuelos, Biznietos
4º GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD	Primos

6. PERMISOS RETRIBUIDOS

MOTIVO	DURACIÓN		OBSERVACIONES
	Sin desplazamiento	Con desplazamiento	
Nacimiento	2 días	4 días	
Enfermedad Grave (padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, yernos, nueras)	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad
Fallecimiento de los anteriores	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad
Matrimonio	15 días naturales		
Boda de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad	1 día		
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Tiempo indispensable		
Lactancia	1 hora diaria que podrá dividir en 2 fracciones o reducción de jornada en media hora, durante 9 meses		Posibilidad de acumulación
Traslado de domicilio habitual	1 día	El trabajador que sea desplazado temporalmente a un centro de trabajo distinto de aquél en el que presta sus servicios podrá disfrutar de un permiso de 4 días por cada 3 meses de de trabajo.	
Cumplimiento del deber público de carácter inexcusable y personal: Asistencia a juicio: Testigo, perito, etc... Derecho de sufragio Electores, presidentes, vocales Gestiones de organismos administrativos	Tiempo indispensable		
	Tiempo indispensable Día de votación y reducción en 5 horas jornada día siguiente		
	Tiempo indispensable		

Estos permisos pueden ser mejorables por Convenio Colectivo.

7. PENSIONES

7.1 CUANTÍAS MÍNIMAS DE LAS PENSIONES EN LA MODALIDAD CONTRIBUTIVA

CLASES DE PENSIÓN		TITULARES (euros/año)		
		Sin cónyuge Unidad económica unifamiliar Euros/año	Con cónyuge a cargo Euros/año	Con cónyuge no a cargo Euros/año
Jubilación	Titular con 65 años	8.883,00	10.960,60	8.426,60
	Titular menor de 65 años	8.309,00	12.273,20	7.851,20
	Titular de 65 años procedente de gran invalidez	13.325,20	16.441,60	12.640,60
Incapacidad Permanente	Gran Invalidez	13.325,20	16.441,60	12.640,60
	Absoluta	8.883,00	10.960,60	8.426,60
	Total: titular con 65 años	8.883,00	10.960,60	8.426,60
	Total: titular con 60 y 64 años	8.309,00	10.273,20	7.851,20
	Total: derivada de enfermedad común menor de 60 años	5.524,40	5.524,40	4.993,52
	Parcial del régimen de accidentes de trabajo: Titular con 65 años.	8.883,00	10.960,60	8.426,60

CLASES DE PENSIÓN

Viudedad	Titular con cargas familiares	10.2773,20		
	Titular con 65 años o con discapacidad en grado igual o superior al 65%	8.883,00		
	Titular con edad entre 60 y 64 años	8.309,00		
	Titular con menos de 60 años	6.724,20		
Orfandad	Por beneficiario	2.713,20		
	Por beneficiario discapacitado menor de 18 años con una discapacidad en grado igual o superior al 65% (En orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 6.724,20 euros/año distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios).	5.339,60		
En favor de familiares	Por beneficiario	2.713,20		
	Si no existe viudo ni huérfano pensionistas:			
	Un solo beneficiario con 65 años	6.559,00		
	Un solo beneficiario menor de 65 años	6.178,20		
	(Varios beneficiarios: el mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear 4.011,00 euros/año entre el número de beneficiarios).			

7.2 CUANTÍAS MÍNIMAS DE LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN E INVALIDEZ EN LA MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA

Un Beneficiario	366,90 euros/mes	5.136,60 euros/año
-----------------	------------------	--------------------

7.3 PRESTACIONES FAMILIARES

Con edad entre 5 y 18 años, no discapacitado	291,00 euros/año por hijo
Menor de 18 años con minusvalía de grado igual o superior al 33%	1.000,00 euros/año
Mayor de 18 años con minusvalía de grado igual o superior al 65%	4.402,80 euros/año
Mayor de 18 años con minusvalía de grado igual o superior al 75%	6.604,80 euros/año
Por nacimiento o adopción de familias numerosas, mono parentales, madres con discapacidad	1.000,00 euros/año
Por parto o adopciones múltiples	2 hijos nacidos o adoptados

7.4 PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE

Es una prestación que se reconoce al trabajador cuando, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y haber sido dado de alta médica, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

REQUISITOS:

1. Proceder de una situación previa de incapacidad temporal, salvo que:

- Quienes carezcan de protección por encontrarse en una situación asimilada a la de alta que no la comprenda, también en supuestos por cuenta ajena en la misma situación
- Las lesiones que padezca el trabajador sean definitivas

2. Estar de alta, o en situación asimilada de alta

—Situación de alta asimilada: en las situación que se encuentran los trabajadores que, a pesar de haber cesado en la prestación de servicios, se les sigue considerando comprendidos en el campo de aplicación de dicho régimen
Desde la situación de no alta, únicamente se puede acceder a incapacidad permanente en los grados de absoluta o gran invalidez, por contingencias comunes.

3. Reunir periodo mínimo de cotización, según la contingencia

Periodo mínimo de cotización para las pensiones de incapacidad permanente causadas a partir de 1-1-2008:

—Enfermedad común: varía en función del grado de incapacidad y la edad del trabajador

a) Incapacidad permanente parcial. 1800 días en los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que derive la incapacidad permanente. Trabajadores menores de 21 años, deben acreditar la mitad de los días transcurridos entre la fecha que hayan cumplido los 16 años de edad y la de iniciación del proceso de incapacidad temporal, al que se sumará todo el periodo, agotado o no, de la incapacidad temporal

b) Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, según la edad del trabajador:

Menor de 31 años:

-Carencia genérica: la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha que cumplió los 16 años y la del hecho causante de la pensión

-Carencia específica: no se precisa

Con 31 años o más:

-Carencia genérica: un cuarto del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 20 años y la del hecho causante de la pensión, con un mínimo, en todo caso de 5 años

-Carencia específica: al menos, la quinta parte de este periodo de cotización exigible deberá estar comprendido dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante

-Accidente no laboral: no se precisa

-Accidente de trabajo o enfermedad profesional: no se precisa

En situación de NO ALTA, es necesario acreditar 15 años de cotización, de los cuales, al menos 3 años deben estar comprendidos en los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante

4. Encontrarse al corriente en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social

En los regímenes o colectivos profesionales en los que los trabajadores sean los responsables del ingreso de las cotizaciones, es necesario que éstos se hallen al corriente en el pago de sus cuotas

5. No haber alcanzado la edad prevista para acceder a la pensión de jubilación y reunir los requisitos para ello.

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 prevista para acceder a la jubilación en el sistema de la seguridad social y siempre que reúna los requisitos para ello.

7.5 JUBILACIÓN ORDINARIA

REQUISITOS	-Tener cumplido 65 años de edad si tiene 35 años y 9 meses o más de cotización. De no acreditarlos, la edad debe ser de 65 años y tres meses -Acreditar 15 años de cotización, de los cuales, al menos dos años deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. -Hallarse al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social
IMPORTE DE LA PENSIÓN	La cuantía de la pensión viene determinada por la aplicación de un porcentaje a la base reguladora: -Base reguladora: es el cociente que resulta de dividir por 252 la suma de las bases de cotización del trabajador durante los 216 meses (18años) inmediatamente anteriores -Porcentaje ordinario: depende de los años cotizados, desde un 50% con 15 años de cotización hasta un 100% con 35 años cotizados y 6 meses. -Porcentaje adicional: cuando se acceda a la jubilación a una edad superior a la ordinaria y se hubiera reunido el periodo mínimo exigible de cotización, se le aplicará un incremento -Hasta 25 años cotizados, el 2% -Entre 25 y 37 años cotizados el 2.75% -A partir de 37 años cotizados, el 4%
EFFECTOS ECONÓMICOS	Desde el día siguiente al cese en el trabajo
INCOMPATIBILIDAD CON EL TRABAJO	Como norma general es incompatible excepto excepciones como la jubilación flexible y la jubilación activa
INCOMPATIBILIDAD CON OTRAS PENSIONES	-Con la percepción de otra pensión del mismo régimen de la Seguridad Social, con excepción de la viudedad, debiendo optar por una de ellas. -Con la percepción de otra pensión de jubilación o incapacidad permanente debiendo elegir entre una de ellas.

7.6 JUBILACIÓN ANTICIPADA

JUBILACIÓN ANTICIPADA	Requisitos: -Tener 61 años de edad real. No bonificaciones de actividades penosas, peligrosas, etc. -Acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de: 30 años -Encontrarse inscritos como demandantes de empleo, durante al menos un plazo de 6 meses inmediatamente anteriores a las fecha de solicitud de jubilación -Que el cese en el trabajo, como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador
	También podrán acceder a la jubilación, cumplidos los requisitos exigidos en los apartados 1, 2 y 3, siempre que la extinción de la relación laboral

7.7 TABLA JUBILACIÓN

Porcentaje de jubilación según el número total de años y meses cotizados.

AÑOS COMPLETOS COTIZADOS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
15	50,00	50,21	50,42	50,63	50,84	51,05	51,26	51,47	51,68	51,89	52,10	52,31
16	52,52	52,73	52,94	53,15	53,36	53,57	53,78	53,99	54,20	54,41	54,62	54,83
17	55,04	55,25	55,46	55,67	55,88	56,09	56,30	56,51	56,72	56,93	57,14	57,35
18	57,56	57,77	58,19	58,40	58,61	58,82	59,03	59,24	59,45	59,66	59,66	59,87
19	60,08	60,29	60,50	60,71	60,92	61,13	61,34	61,55	61,76	61,97	62,18	62,39
20	62,60	62,81	63,02	63,23	63,44	63,65	63,86	64,07	64,28	64,49	64,70	64,91
21	65,12	65,33	65,54	65,75	65,96	66,17	66,38	66,59	66,80	67,01	67,22	67,43
22	67,64	67,85	68,06	68,27	68,48	68,69	68,90	69,11	69,32	69,53	69,74	69,95
23	70,16	70,37	70,58	70,79	71,00	71,21	71,42	71,63	71,84	72,05	72,26	72,47
24	72,68	72,89	73,10	73,31	73,52	73,73	73,94	74,15	74,36	74,57	74,78	74,99
25	75,20	75,41	75,62	75,83	76,04	76,25	76,46	76,67	76,88	77,09	77,30	77,51
26	77,92	77,93	78,14	78,35	78,56	78,77	78,98	79,19	79,40	79,61	79,82	80,03
27	80,24	80,45	80,66	80,87	81,08	81,29	81,50	81,71	81,92	82,13	82,34	82,55
28	82,76	82,97	83,18	83,39	83,60	83,81	84,02	84,23	84,42	84,61	84,80	84,99
29	85,18	85,37	85,56	85,75	85,94	86,13	86,32	86,51	86,70	86,89	87,08	87,27
30	87,46	87,65	87,84	88,03	88,22	88,41	88,60	88,79	88,98	89,17	89,36	89,55
31	89,74	89,93	90,12	90,31	90,50	90,69	90,88	91,07	91,26	91,45	91,64	91,83
32	92,02	92,21	92,40	92,59	92,78	92,97	93,16	93,35	93,54	93,73	93,92	94,11
33	94,30	94,49	94,68	94,87	95,06	95,25	95,44	95,63	95,82	96,01	96,20	96,39
34	96,58	96,77	96,96	97,15	97,34	97,53	97,72	97,91	98,10	98,29	98,48	98,67
35	98,86	99,05	99,24	99,43	99,62	99,81	100,00					

7.8 EDAD DE JUBILACIÓN

Regla general

A partir de 1-1-2013, la edad de acceso a la pensión de jubilación depende de la edad del interesado y de las cotizaciones acumuladas a lo largo de su vida laboral, requiriendo haber cumplido la edad de 67 años, o 65 años cuando acrediten 38 años y 6 meses de cotización. Será exigible este requisito, cuando se acceda a la pensión sin estar en alta o en situación asimilada a la de alta.

PERIODO TRANSITORIO				
AÑO	PERIODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA	PERIODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2013	35 años y 3 meses o más.	65 años	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 o más años	65 años	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 años o más	65 años	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 años o más años	65 años	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

8. PROGRAMA FOMENTO EMPLEO

8.1 INCENTIVOS Y BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN

EMPRESAS CON MENOS DE 50 TRABAJADORES. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA INICIAL.

COLECTIVOS	DESCRIPCIÓN	CUANTÍA (EUROS/ MES) BONIFICACIONES	CUANTÍA EUROS/AÑO BONIFICACIONES	DURACIÓN	
Jóvenes con edad de 16 y 30 años	Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo. Hombres y mujeres	1er año: 83,33 2º año: 91,67 3er año: 100,00	1er año: 1.000 2º año: 1.100 3er año: 1.200	3 años	
	Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo. Mujeres Subrepresentadas	1er año: 91,66 2º año: 100,00 3er año: 108,33	1er año: 1.100 2º año: 1.200 3er año: 1.300		
Mayores de 45 años o más	Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo. Hombres y mujeres	108,33	1300	3 años	
	Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo. Mujeres subrepresentadas	125,00	1500	3años	
Excluidos sociales	Empresas de inserción	70,83	850,00	3 años	
	Resto	50,00	600,00	4 años	
Víctimas de violencia de género		125,00	1.500	4 años	
Víctimas del terrorismo		125,00	1.500	4 años	
Personas con discapacidad (Grado de discapacidad mayor o igual a 33% o declarados incapacitados permanentes)	Parálisis cerebral Enfermedad Mental, personas con discapacidad intelectual, física o sensorial mayor o igual al 55%	Mayor o igual a 45 años Mujer menor de 45 años Hombre menor 45 años	525,00 495,83 425,00	6.300 5.950 5.100	Todo el contrato
	Resto de personas con discapacidad	Mayor igual 45 años Mujer menor 45 años Hombre menor 45 años	475,00 445,83 375,00	5.700 5.350 4.500	
	Relaciones laborales de carácter especial Contratos celebrados ONCE		Bonificación 100% aportación empresarial a la S.S.		

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA DE JÓVENES DESEMPLEADOS, MENORES DE 30 AÑOS.

CONDICIONES		EUROS/MES	EUROS/AÑO	DURACIÓN
Transformación en indefinidos de contratos para la formación y el aprendizaje	Hombres	125	1.500	3 años
	Mujeres	150	1.800	

INCENTIVOS A LA TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

CONDICIONES		EUROS/MES	EUROS/AÑO	DURACIÓN
Transformación en indefinidos de contratos para la formación y el aprendizaje	Hombres	125,00	1.500	3 años
	Mujeres	150,00	1.800	
Transformación en indefinidos de contratos en prácticas. De relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación (empresas con menos de 50 trabajadores)	Hombres	41.87	500	3 años
	Mujeres	58.33	700	
Transformación en indefinidos de contratos temporales celebrados con	Víctimas de violencia de género	125,00	1.500	4 años
	Excluidos sociales	50,00	600	
Personas con discapacidad	Dependiendo de la edad y del género. Distintos tipos de bonificaciones.			Todo el contrato

INCENTIVOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL A CONTRATOS TEMPORALES. DISTINTOS DE CONTRATOS DE FORMATIVOS E INTERINIDAD

CONDICIONES			EUROS/MES	EUROS/AÑO	DURACIÓN
Discapacitados	Parálisis cerebral Enfermedad Mental, personas con discapacidad intelectual, física o sensorial mayor o igual al 65%	Mujer mayor o igual 45 años	441,66	5.300	Todo el contrato
		Mujer menor 45 años	391,66	4.700	
		Hombre mayor a 45 años	391,66	4.700	
		Hombre menor 45 años	341,66	4.100	
Resto de personas con discapacidad		Mujer mayor o igual 45 años	391,66	4.700	
		Mujer menor 45 años	341,66	4.100	
		Hombre mayor a 45 años	341,66	4.100	
		Hombre menor 45 años	291,66	3.500	
Víctimas de violencia de género			50,00	600	
Víctimas del terrorismo			50,00	600	
Excluidos sociales		Empresas de inserción	70,83	850	
		Resto de empresas	41,67	500	

INCENTIVOS EN MATERIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL A CONTRATOS TEMPORALES, CONTRATOS FORMATIVOS Y DE INTERINIDAD

Contrato para la formación y el aprendizaje	Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo	Empresas menos de 250 trabajadores	Reducción del 100% en la aportación empresarial y en la aportación del trabajador	Todo el contrato
		Empresas más de 250 trabajadores	Reducción del 75% aportación empresarial y 100% aportación del trabajador	
Contrato en practicas	Discapacitados más del 33%		Reducción del 50% de la aportación empresarial por contingencias comunes	
Interinidad	Por excedencia cuidados familiares		Reducción de la aportación empresarial por contingencias comunes: 1 año: 95% 2 año: 60% 3 año: 50%	3 años
	Por descanso maternidad, lactancia, riesgo embarazo		Bonificación del 100% de la aportación empresarial por todas las contingencias	Periodo de sustitución
	Por violencia de género		Bonificación del 100% de la aportación empresarial por t las contingencias comunes	
	Personas con discapacidad que sustituyan a personas discapacitadas en situación IT		Bonificación del 100% de la aportación empresarial por t las contingencias comunes	

INCENTIVOS PARA EL MANTENIMIENTO DE LA CONTRATACIÓN

Trabajadores con más de 65 años y más de 35 años cotizados		Exoneración del 100% de la totalidad de las cuotas a la S.S. por contingencias comunes (excepto IT), desempleo, Fogasa, y FP	Todo el contrato
Cambio puesto de trabajo	Riesgo por embarazo o lactancia	Reducción del 50% de la aportación empresarial por contingencias comunes	Periodo de permanencia en el nuevo puesto de trabajo
	Enfermedad Profesional		
Reducción temporal de empleo: suspensión de contrato o reducción temporal de jornada		Reducción del 50% de la aportación empresarial por contingencias comunes	Hasta 240 días
Trabajadores sustituidos en situación de descanso por maternidad, paternidad y riesgos		Bonificación del 100% de la totalidad de la aportación empresarial	Periodo de suspensión de la actividad
Sectores hostelería, turismo, comercio vinculado al turismo		Bonificación del 50% de la aportación empresarial C.C., desempleo, Fogasa, y FP.	Meses de marzo y noviembre

8.2 SITUACIÓN DEL TRABAJADOR POR SUSPENSIÓN DE EMPLEO TOTAL O PARCIAL. DESPIDO COLECTIVO

CONDICIONES	PECULIARIDAD DE LA SITUACIÓN	DURACIÓN
Trabajadores afectados por una suspensión total por Expediente de Regulación de Empleo	El empresario no está obligado al ingreso del 100% de la aportación del trabajador	Periodo de inactividad
Trabajadores afectados por una suspensión parcial por Expediente de Regulación de Empleo	El empresario no está obligado al ingreso del 100% de la aportación del trabajador por la parte de la jornada de trabajo en suspensión de regulación de empleo	
Trabajadores que se encuentran cumpliendo deberes de carácter público o desempeñando cargos de representación sindical	El empresario no está obligado al ingreso del 100% de la aportación del trabajador. La base de cotización es la mínima del Sistema de la Seguridad Social	
Trabajadores con permisos y licencias que no den lugar a excedencias en el trabajo		

EL DESPIDO COLECTIVO (ERE) TRAS LA REFORMA LABORAL

El marco legal que regula los EREs ha cambiado sustancialmente desde la Reforma Laboral. Ahora, para poder sacar hacia adelante el ERE, el empresario sólo tendrá que poder probar que ha negociado con los trabajadores, haya o no habido acuerdo. El empresario deberá comunicárselo a la Autoridad Laboral, pero simplemente diciéndole lo que ha sucedido en su empresa.

8.3 MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. CARÁCTER INDIVIDUAL

Causas	-Por razones económicas, técnicas y organizativas
Materia modificable	-Jornada de trabajo -Horario y distribución -Régimen de trabajo a turnos -Sistema de remuneración y cantidad salarial -Sistema de trabajo y rendimiento y funciones
Obligación del empresario	-Notificar al trabajador y a sus representantes, con antelación mínima de 15 días a la fecha de la efectividad
Actuación del trabajador	-Acepta la modificación de su contrato de trabajo -No acepta; Extingue su relación laboral, rescinde su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio y con un máximo de nueve meses.

8.4 FALTA DE PAGO Y RETRASOS REITERADOS EN PAGO DE SALARIOS

Existen dos mecanismos específicos frente al incumplimiento del empresario en la obligación de abonar en tiempo y forma los salarios devengados;

- Si son retrasos menores, se establece el derecho de cobrar. Demanda por Reclamación de cantidad
- Si son incumplimientos graves en el retraso de los salarios, se prevé la posibilidad de que el trabajador solicite la extinción del contrato de trabajo con derecho a una indemnización equivalente al despido improcedente (art.. 50 ET).

8.5 PROGRAMA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO

PROGRAMA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO, REAL DECRETO-LEY 16/2014, DE 19 DE DICIEMBRE.

Nueva ayuda, equivalente al 80% del IPREM, [426 euros] para los parados de larga duración, sin ingresos y con cargas familiares. Ayuda vinculada a la inserción laboral del trabajador, mediante el desarrollo de un itinerario personalizado de inserción, acciones de búsqueda activa de empleo y actividades formativas. Requisitos:

- Parados que lleven más de un año inscritos en las oficinas de empleo
- Hayan agotado las prestaciones o subsidio como mínimo hace seis meses
- Que tengan al menos un familiar a su cargo

Además deben cumplirse unos requisitos económicos, pues los miembros de la unidad familiar no podrán percibir ingresos superiores al 75% del SMI, y asimismo, el beneficiario no podrá estar recibiendo ninguna otra ayuda de carácter social.

Duración de la ayuda será de un máximo de 6 meses

La ayuda es compatible con la realización de actividades laborables compatibles con el itinerario de inserción del trabajador.

9. TABLA DE INDEMNIZACIONES

CAUSA DE EXTINCIÓN	INDEMNIZACIÓN LEGAL	MÁXIMO	DESEMPLEO
Despido improcedente	45 días hasta el 10/02/2012 33 a partir del 11/02/2012	24 meses	Si
Mutuo acuerdo (art. 49.1)	Sólo si se pacta		No
Dimisión del trabajador (art. 49.1c ET)	No		No
Rescisión del contrato por traslado de centro de trabajo (art. 40.1 ET)	20 días de salario por año de servicio	12 mensualidades	Si
Rescisión del contrato por modificación de jornada, horario, o régimen de trabajo a turnos que perjudiquen al trabajador	20 días de salario por año de servicio	9 mensualidades	Si
Por voluntad del trabajador basada en una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que redunden en perjuicio de su formación profesional o menoscabo de su dignidad art. 50.1b ET	33 días de salario por año de servicio	24 mensualidades	Si
Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado art. 50.1ª	33 días de salario por año de servicio	24 mensualidades	Si
Por voluntad del trabajador basada en incumplimiento graves del empresario art. 50.1c	33 días de salario por año de servicio	24 mensualidades	Si
Muerte del trabajador	15 días de salario al año		No
Muerte, incapacidad y jubilación del empresario art. 49.1g	1 mes de salario		Si
Extinción de la personalidad Jurídica art. 49.1g	20 días de salario por año de servicio	12	Si
Extinción del contrato por Causas Objetivas , art. 52 ET	20 días de salario por año de servicio	12	Si
Despido colectivo, basado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción art. 51ET	20 días de salario por año de servicio	12	Si
Fuerza mayor constatada por la Autoridad Laboral	20 días de salario por año de servicio	12	Si
Despido disciplinario u objetivo calificado como improcedente art. 56 ET	33 días de salario por año de servicio	24	Si
Despido objetivo declarado improcedente en un contrato de Fomento a la Contratación indefinida (art. 3 Ley 35/2010)	33 días de salario por año de servicio	24	Si

10. TABLA DE CONTRATOS

10.1 CONTRATO EN PRÁCTICAS

Tipos de contratos en prácticas:

-De personas con discapacidad en centros especiales de empleo.

CARACTERÍSTICAS	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	OBSERVACIONES
Facilitar la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios Posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior	6 meses hasta los 2 años	Completa o parcial	Según Convenio. No inferior del 60% (1er años) y 75% (2ºaño) de salario para el mismo puesto de trabajo.	Si es menor de 30 o 35 años con discapacidad, bonificación 50% de las cuotas empresariales a la seguridad social por contingencias comunes.	El contrato se formalizará por escrito. Que no hayan transcurrido 5 años desde la finalización del título universitario y 7 años en caso de discapacitados. Periodo de prueba el que se establece por Convenio. No superior a 1 mes para grado medio, y 2 meses para grado superior.

10.2 CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Tipos de contratos de trabajo para el aprendizaje:

- De trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctima del terrorismo
- De personas con discapacidad en centros especiales de empleo
- De trabajos de interés social/fomento de empleo agrario.

CARACTERÍSTICAS	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	OBSERVACIONES
Mayores de 16 años, y menores de 30 años (hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%). Objetivo es la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.	Mínima de 1 año y máxima de 3 años	Completa. Actividad formativa, el 25% el 1er año, y 15% el 2º año, en centro de formación acreditado o dentro de la empresa	Según Convenio. No inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectuado en el 1er año.	Bonificación del 100% cuota empresarial por contingencias comunes en empresas hasta 250 trabajadores, y 75% en empresas con más de 250 trabajadores.	Incentivos a la transformación en indefinidos. 1.500 euros/año de deducción de cuotas empresariales a la Seguridad Social, durante 3 años. En caso de mujeres se incrementa hasta 1.800 euros/año. Bonificación para financiar la formación

Orden ESS/41/2015, 12 de enero; por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje.

10.3 CONTRATOS TEMPORALES

Regulados por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

—Por un tiempo determinado, y en el contrato deberá figurar el número de horas al día, al mes, o al año y su distribución.

—Cláusulas específicas:

- Cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores en situación de exclusión social
- Cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores que tengan acreditado por la Administración competente la condición de víctima de género, doméstica o víctima del terrorismo
- Cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción
- Cláusulas específicas del contrato temporal de situación de Jubilación Parcial
- Cláusulas específicas del contrato temporal para mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo
- Cláusulas específicas del contrato temporal de tiempo parcial con vinculación formativa
- Cláusulas específicas del contrato temporal de servicio del hogar familiar
- Cláusulas específicas del contrato temporal para la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica
- Cláusulas específicas del contrato temporal para personal investigador en formación
- Cláusulas específicas del contrato temporal para penados en instituciones penitenciarias

INDEMNIZACIÓN A PARTIR DEL 1 ENERO DE 2015	
FECHA DE CONTRATACIÓN	DÍAS DE INDEMNIZACIÓN
Antes del 1 de enero de 2012	8 días de salario por año trabajado
Entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012	9 días de salario por año trabajado
Entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013	10 días de salario por año trabajado
Entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014	11 días de salario por año trabajado
A partir del 1 de enero de 2015	12 días de salario por año trabajado

PERIODO DE PRUEBA
Contratos temporales con una duración de 6 meses, sólo podrán tener un periodo de prueba de 1 mes de duración
Posibilidad de fijar un nuevo periodo de prueba a un trabajador que ya haya estado de prueba y con las mismas funciones, pero que estuvo tan poco tiempo que no se sabe si se adaptará al puesto, se podrá suscribir un nuevo periodo de prueba, siempre que no sobrepase el límite legal de periodo de prueba.
La antigüedad del trabajador, computa desde el primer día que estuvo de prueba. STS 20/12/2014.

10.3.1 CONTRATO TEMPORAL POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

CARACTERÍSTICAS	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	OBSERVACIONES
Realización de una obra o servicio determinado.	El tiempo que dure la obra o servicio. No superior a 3 años	Completa o a tiempo parcial	Según Convenio y categoría	Indemnización, desde el 1 enero 2015, corresponderán 12 días	La forma será por escrito, y deberá especificar con precisión la obra, su duración, y el trabajo a desarrollar. Se podrá convertir en indefinido con bonificación

10.3.2 CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

CARACTERÍSTICAS	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	OBSERVACIONES
Atender circunstancias de la producción, acumulación de tareas, excesos de pedidos y situaciones similares	Máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12, por convenio máximo de 12 meses dentro de 18 meses	Completa o parcial	Según Convenio y categoría	Indemnización por 12 días de salario por año de servicio, desde 1 enero de 2015	La forma será por escrito cuando exceda de 4 semanas, y deberá constar con claridad la causa que justifica el contrato, la duración, y el trabajo a desarrollar.

10.3.3 CONTRATO DE INTERINIDAD*Cláusulas:*

- Excedencia cuidado familiares: reducción de la cotización empresarial a la Seguridad Social por Contingencias Comunes
- Sustitución por maternidad adopción/acogimiento o riesgo durante el embarazo o lactancia natural: bonificación del 100% de las cuotas empresariales
- Sustitución bajas por Incapacidad Temporal de personas con discapacidad: bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social
- Sustitución víctima violencia de género: bonificación del 100% de las cuotas empresariales
- Sustitución a trabajador en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo

CARACTERÍSTICAS	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	OBSERVACIONES
Sustituir a trabajadores con reserva de su puesto de trabajo, o para cubrir temporalmente un puesto durante el proceso de selección o sustitución en periodo de vacaciones	Coincidirá con el tiempo que dure la causa que lo fundamenta	Completa o parcial	Según Convenio o Categoría	Forma escrita. Incentivos fiscales No indemnización salvo pacto contrario.

10.3.4 CONTRATO DE RELEVO

CARACTERÍSTICAS	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	OBSERVACIONES
Contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial. Dado de alta como desempleado en la Oficina de Empleo, o ya tener concertado con la empresa un contrato de duración determinada	Jubilación parcial antes edad jubilación: hasta alcanzar el trabajador sustituido la edad de jubilación	Completa o tiempo parcial	Proporcional a la horas trabajadas	Cotización a la S.S. según horas trabajadas	Modelo oficial, donde estarán todos los datos del trabajador relevado. Desempeñar las mismas funciones que la persona jubilada parcialmente, que se correspondan al mismo grupo profesional o categoría.

Para los contratos suscritos a partir de 18 de junio de 2010, la indemnización será de doce días de salario por cada año de servicio.

10.3.5 CONTRATO PRIMER EMPLEO JOVEN

CARACTERÍSTICAS	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	OBSERVACIONES
Ausencia de experiencia del trabajador objeto del contrato, inferior de 30 años. No tener experiencia, o que esta sea menor de 3 meses	Mínima de 3 meses y máxima de 6 meses. No exceder de 12 meses	Completa o parcial	Según Convenio	Temporalidad Forma escrita Si transcurrido 3 meses se transforma en indefinido, bonificación cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500euros/año y en caso de mujeres 700 euros/año durante 3 años.

10.4 CONTRATOS INDEFINIDOS

Se concierta sin establecer límites al tiempo.

Tipos:

- Cláusulas específicas del contrato indefinido de un Joven por Microempresas y empresas autónomo.
- Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Ley 18/2014.
- Cláusulas específicas del contrato indefinido para nuevos proyectos de Emprendimiento Joven
- Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social.
- Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores con discapacidad
- Cláusulas específicas del contrato indefinido de servicios del hogar familiar: régimen general especial
- Cláusulas específicas del contrato indefinido de trabajo en grupo
- Cláusulas específicas del contrato indefinido de Alta Dirección.
- Cláusulas específicas del contrato indefinido a tiempo parcial con vinculación formativa
- Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo.

10.4.1 CONTRATO INDEFINIDO PARA PERSONAS BENEFICIARIAS DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

CARACTERÍSTICAS	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	OBSERVACIONES
Tener menos de 25 años o menos de 30 personas con discapacidad Ser beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil	Tiempo indefinido	Completa o parcial	Según Convenio	Bonificación mensual (300 euros) durante 6 meses en jornada completa, y si es parcial, 225 euros por un 75% de la jornada, y 150 euros por un 50% de la jornada Bonificación compatible con todo tipo de incentivos.

10.4.2 CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENDEDORES

CARACTERÍSTICAS	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	OBSERVACIONES
Trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo. Empresa con menos de 50 trabajadores.	Periodo de prueba de 1 año	Completa o parcial	Según convenio	Incentivos fiscales Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social Condicionados a mantenerlo 3 años, salvo despidos disciplinarios. Si se incumple devolución. No indemnización el primer año de prueba.

10.4.3 CONTRATO INDEFINIDO DE FIJOS DISCONTINUOS

CARACTERÍSTICAS	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	OBSERVACIONES
Imprevisibilidad para determinar la fecha de realización de los trabajos			Según Convenio	Escrita Situación de desempleo a efectos del paro cuando estén en situación de inactividad. Si los mantienen en alta en los periodos de inactividad, bonificación del 50% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

10.4.4 CONTRATO TARIFA PLANA 100 EUROS

CARACTERÍSTICAS	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	OBSERVACIONES
Reducción en las cotizaciones empresariales por contratación indefinida, celebradas entre 1 enero 2015 y 31 marzo 2015. En el momento de la celebración del contrato, un número menor de 9 trabajadores.	Tiempo indefinido	Completa o parcial		Jornada Completa: 100 euros/mes	Reducciones durante un periodo de 24 meses, y los 12 meses siguientes podrá tener una reducción del 50%.

Si la empresa incumple deberá devolver las ayudas pero en la parte proporcional al tiempo transcurrido.
Real Decreto Ley 17/2014.

10.4.5 CONTRATO INDEFINIDO LOS PRIMEROS 500 EUROS

CARACTERÍSTICAS	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	OBSERVACIONES
Contratación indefinida celebrados hasta el 31 agosto de 2016.	Tiempo indefinido	Completa o parcial	Según convenio	Los primeros 500 euros en la base de cotización por contingencias comunes, estarán exentos de cotización a la Seguridad Social. El resto de contingencias continúan cotizando igual. Duración de la bonificación dos años.

Es compatible con la bonificación de 300 euros mensuales en la aportación empresarial durante los seis primeros meses de contrato con los contratos con un joven inscrito en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil

10.5 CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

CARACTERÍSTICAS	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	OBSERVACIONES
Prestación del servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo	Por tiempo indefinido o por duración determinada	Número de horas al día, a la semana, y su distribución	Según Convenio y en proporción a la jornada laboral	Si fuese inferior a 7 días, la cuota empresarial a la S.S., se incrementará un 36%. No horas extraordinarias, horas complementarias.

Está permitida la celebración a tiempo parcial en las siguientes modalidades de contratación de duración determinada:

- Contratación para la realización de una obra o servicio determinado
- Contratación por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos
- Contratación para sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo. Siempre que la jornada del trabajador sustituido fuese a tiempo parcial
- Conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa.

11. LA NÓMINA. RECIBO INDIVIDUAL DE SALARIOS

11.1 ESTRUCTURA

La orden ESS/2098/2014, de 11 de noviembre, en la que se aprueba un nuevo modelo justificativo individual de salarios. Conlleva una modificación en las nóminas, para hacerlas más transparentes y homogéneas al resto de países Europeas.

Hasta ahora sólo aparecía la base de cotización y la aportación de la cuota obrera (del trabajador) en las nóminas, hasta el 12 de mayo tiempo para que las empresas se adapten a la nueva nómina, deberá aparecer también la aportación que hace el empresario a la Seguridad Social

ESTRUCTURA	Encabezamiento	Datos identificativos de la empresa	
		Datos identificativos del trabajado	Grupo cotización antigüedad
	Devengos	Percepciones salariales	Complementos salariales: Personales Puesto de trabajo Resultados de la empresa
		Percepciones NO salariales	Retribuciones exentas
	Deducciones	Cotización a la seguridad social	Trabajador (cuota obrera Empresario (cuota patronal)
		Ingresos en cuenta a hacienda	IRPF
	Líquido a percibir: (DEVENGOS - DEDUCCIONES)		

11.2 RETRIBUCIONES EN ESPECIE

RDL 16/2013, de 20 de diciembre, de Medidas para favorecer la Contratación Estable y Mejorar la Empleabilidad de los Trabajadores. Modificación del art.ículo 109 LGSS, que conlleva la ampliación de conceptos que se incluyen en la Base de Cotización.

CONCEPTOS		CUANTÍA	ANTES
Totalmente exentos antes y que deben incluirse íntegramente en la Base de cotización Exentos de cotización con ciertos límites antes y que ahora deben incluirse íntegramente en la Base de Cotización	Mejoras de prestaciones de la S.S., salvo las de IT (se incluyen las contribuciones por Planes de Pensiones y sistemas alternativos)	Importe íntegro	Totalmente exentos antes antes solo se computaban las cantidades que excedieran del 20% del IPREM mensual Antes únicamente cotizaban en la cantidad que excediera de 12.000 euros anuales Antes, el exceso de 9 euros/día Antes lo que excediera de 500 euros/año por persona Antes, solo las cantidades superiores al doble del IPREM mensual
	Uso de bienes para los servicios sociales y culturales del personal (locales para hijos del primer ciclo de educación infantil)		
	Primas de seguro de accidentes de trabajo o responsabilidad civil de los trabajadores		
	Servicio de educación preescolar infantil, primaria, secundaria, bachillerato y FP, por carácter gratuito o precio inferior al mercado		
	Cantidades abonadas en concepto de plus de transporte y distancia		
	Entregas gratuitas a precio inferior al del mercado o acciones o participaciones de la empresa.		
	Entregas de productos a precios rebajados en comedores o economatos de forma directa o indirecta. (tickets restaurant)		
	Primas de seguro por enfermedad común de los trabajadores, sus cónyuges y descendientes		
Cantidades de dinero o productos en especie entregados a los trabajadores como donaciones promocionales			

11.3 RETRIBUCIÓN EXENTA DE COTIZACIÓN

CONCEPTO				IMPORTE NO COMPUTABLE	IMPORTE COMPUTABLE
Gastos de manutención y estancia (Dietas)	Gastos de estancias			Importe Justificado	Exceso de tales cantidades
	Gastos de manutención	Pernocta	En España	53,34	
			Extranjero	91,35	
		No pernocta	En España	26,67	
Extranjero			48,08		
Gastos de locomoción	Según factura o documento equivalente (transporte público)			Importe gasto justificado	
	Remuneración global (sin justificación importe)			0,19 euros/km recorrido	El exceso
Plus de transporte urbano y distancia				Importe íntegro	
Indemnizaciones por despido o cese del trabajador				Límite de 180.000 euros	

11.4 COMPLEMENTOS SALARIALES

	COTIZACIÓN A LA S.S.	SUJETOS A IRPF	CONSOLIDABLE
DEPENDEN DE LAS CONDICIONES PERSONALES DEL TRABAJADOR			
Antigüedad	Si	Si	Si
Idiomas o titulación	Si	Si	Si
Plus convenio	Si	Si	Si
Plus de plena dedicación	Si	Si	Si
FIJADOS DE ACUERDO AL TRABAJO REALIZADO			
Trabajo días festivos	Si	Si	No
Plus de actividad	Si	Si	No
Plus de asistencia	Si	Si	No
Plus de flexibilidad	Si	Si	No
Plus de nocturnidad	Si	Si	No
Plus de residencia	Si (excepto gastos de mantenimiento)	Si (excepto gastos de mantenimiento)	No
Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad	Si	Si	No
Plus de turnicidad	Si	Si	No
Horas extras	Si	Si	No
POR LA SITUACIÓN Y RESULTADOS DE LA EMPRESA			
Comisiones	Si	Si	Si
Encargos o proyectos	Si	Si	No
Gratificaciones	Si	Si	No
Participación en beneficios	Si	Si	Si
Primas, incentivos	Si	Si	Si

11.5 NUEVOS TIPOS DE RETENCIÓN APLICABLES

La Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias.

TIPOS DE RETENCIÓN APLICABLES EN 2015

BASE PARA CALCULAR EL TIPO DE RETENCIÓN	CUOTA DE RETENCIÓN	RESTO BASE PARA CALCULAR EL TIPO DE RETENCIÓN	TIPO APLICABLE
Hasta euros	Euros	Hasta euros	Porcentaje
0,00	0,00	12.450,00	20,00
12.450,00	2.490,00	7.750,00	25,00
20.200,00	4.427,50	13.800,00	31,00
34.000,00	8.705,50	26.000,00	39,00
60.000,00	18.845,50	En adelante	47,00

Las retenciones de IRPF, son las cantidades que el empresario descuenta al contribuyente, para ingresar a modo de anticipo la cuota del impuesto que el trabajador debe pagar. Estas cantidades no son determinadas por la empresa, ni por el trabajador, sino que dependerá de las condiciones personales (situación familiar y personal del contribuyente), del tipo de contrato (temporal o indefinido), y los ingresos del contribuyente, que es calculado por la Agencia Tributaria.

Para saber el IRPF aplicable, puedes acudir a: <https://www2.agenciatributaria.gob.es/wcl/PRET-R150/index.zul>

12. LIQUIDACIÓN E INGRESO DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

PROYECTO CRETA: un nuevo sistema de liquidación de cuotas que sustituirá al tradicional de liquidación y recaudación de cuotas. Consiste en transmitir por medios electrónicos a la Tesorería General de la Seguridad Social, las liquidaciones de las cuotas, es decir, el cálculo individualizado de la cotización correspondiente a cada trabajador dentro del código de cuenta de cotización en el que figura el alta, elaborado en función de la información que ya obra en poder de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y de aquella otra que ya figura en la empresa. La TGSS determina la cotización de cada trabajador, a solicitud de la empresa y cuando los datos facilitados permiten realizar el cálculo de la liquidación.

12.1 ACTAS DE LIQUIDACIÓN DE CUOTA POR IRREGULARIDADES EN EL TRABAJO

Supuestos en los que procede	Falta de afiliación o alta de trabajadores Diferencias de cotización Por derivación de la responsabilidad del sujeto obligado al pago Inaplicación indebida de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social
Determinación de la deuda	Remuneración total que tenga derecho a percibir el trabajador o la que efectivamente perciba de ser ésta superior en razón del trabajo que realice por cuenta ajena y que debe integrar la base de cotización Si es imposible conocer el importe de las remuneraciones, se realiza una estimación entre la base mínima y máxima correspondiente al último grupo de cotización

12.2 RECARGOS POR INGRESOS DE CUOTAS FUERA DE PLAZO

Transcurrido el plazo reglamentario establecido para el pago de las cuotas a la Seguridad Social sin ingreso de las mismas, se devengarán los siguientes recargos:

PRESENTACIÓN DE LOS DOCUMENTOS DE COTIZACIÓN DENTRO DEL PLAZO REGLAMENTARIO	SIN PRESENTACIÓN DE LOS DOCUMENTOS DE COTIZACIÓN DENTRO DEL PLAZO REGLAMENTARIO
Recargo del 20% de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas tras el vencimiento del plazo reglamentario	Recargo del 20% de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas antes de la terminación de dicho del plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda o acta de liquidación Recargo del 35% de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir de la terminación de dicho plazo de ingreso.

12.3 NUEVAS INFRACCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CONDUCTA	DESCRIPCIÓN
Leve	Dentro de la obligación de exposición-publicidad del documento de cotización, se añade "en el que conste la cotización efectuada correspondiente a los trabajadores"
Graves	—No comunicar las variaciones en materia de inscripción de empresas "incluida la sucesión en la titularidad de la misma", "así como en materia de comunicación en tiempo y forma de los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores" —No ingresar en plazo las cuotas o no efectuar el ingreso en la cuantía debida habiendo cumplido "las obligaciones transmisión de datos o de presentación de documentos"
Muy graves	—No ingresar en plazo las cuotas no habiendo cumplido "las obligaciones transmisión de datos o de presentación de documentos" 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" —Efectuar declaraciones o consignar datos falsos que ocasionen liquidaciones o deducciones fraudulentas en las cuotas a satisfacer a la Seguridad Social
Graduación sanción	En todo caso se impondrá la sanción en su grado máximo, cualquiera que fuera la cantidad no ingresada, cuando el sujeto responsable hubiera cotizado en cuantía inferior a la debida mediante la ocultación o la falsedad de las declaraciones o datos que tenga obligación de facilitar a la Seguridad Social.
Obstrucción Inspección	Muy grave: no entregar el empresario en soporte informático la información requerida en materia de Seguridad Social cuando esté obligado a la transmisión electrónica de liquidaciones de cuotas o datos de cotización

12.4 SANCIONES AL EMPLEO SUMERGIDO

CONDUCTAS INFRACTORAS	CUANTÍA MÍNIMA	CUANTÍA MÁXIMA
1. Falta de afiliación de los trabajadores a la Seguridad Social	3.126 euros	10.000 euros
2. Afiliación o alta de los trabajadores fuera de plazo	626,00 euros	6.250 euros
3. Ocupación de perceptores de prestaciones de la Seguridad Social (desempleo, pensiones) incompatibles con el trabajo, sin dar de alta a la Seguridad Social	10.001 euros	187.515,00 euros
4. No comprobar las empresas con contratas o subcontratas de su propia actividad el alta en la Seguridad Social de los trabajadores de dichas contratas	626,00 euros	6.250,00 euros
5. Obstrucción a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que impida las comprobaciones sobre faltas de alta en Seguridad Social y ocupación de perceptores de prestaciones incompatibles con el trabajo	3.126,00 euros	187.515,00 euros

SANCIONES ACCESORIAS AL EMPLEO SUMERGIDO

Conducta señalada con el nº 1 Falta de alta de trabajadores en Seguridad Social	Perdida automática de ayudas, bonificaciones y beneficios de programas de empleo desde la fecha de la infracción Posibilidad de exclusión de acceso a tales beneficios por un máximo de un año, o de dos si hay reiteración
Conducta señalada con el nº 3 Ocupación de perceptores de prestaciones incompatibles con el trabajo	Perdida automática de ayudas, bonificaciones y beneficios de programas de empleo desde la fecha de la infracción Posibilidad de exclusión del acceso a tales beneficios por un máximo de dos años

OTRA CONSECUENCIA DEL EMPLEO SUMERGIDO

Publicidad de las sanciones firmes señaladas con el nº 1 y 3 cuando sea calificadas como muy graves

Prohibición de contratar con el sector público por haberse impuesto a la empresa sanciones firmes de las señaladas en nº1, 3 y 5

13. ENCUADRAMIENTO SOCIOS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

SOCIEDAD MERCANTIL-CAPITALISTA-S.L.- S.A.	ADMINISTRADOR O CONSEJERO	Con funciones de: Dirección Gerencia Retribuido (en estatutos) socio con menos 25% capital social	RÉGIMEN GENERAL ASIMILADO (sin desempleo ni Fogasa)	
		Sin funciones de: Dirección Gerencia socio con menos 33% capital social	RÉGIMEN GENERAL	
		No socios (sin % capital social)	RÉGIMEN GENERAL ASIMILADO (sin desempleo ni Fogasa)	
	SOCIOS TRABAJADORES	El resto o todos los casos que no estén comprendidos en los cuadros anteriores		RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS
		Con función de. Dirección Gerencia con menos 25% capital social		RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS
		Sin funciones de: Dirección Gerencia con menos del 33% capital social		RÉGIMEN GENERAL
		Que al menos, el 50% del capital social esté en manos de cónyuge y familiares hasta 2º grado		RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS
El resto o todos los casos que no estén comprendidos en los cuadros anteriores		RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS		
SOCIEDADES LABORALES	SOCIOS TRABAJADORES QUE FORMAN Parte DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN		RÉGIMEN GENERAL	
	SOCIOS TRABAJADORES CON FUNCIONES DE DIRECCIÓN Y GERENCIA		CARGO RETRIBUIDO (en estatutos) RELACIÓN LABORAL DE ALTA DIRECCIÓN	RÉGIMEN GENERAL ASIMILADO (Sin desempleo ni Fogasa)
	SOCIOS QUE POSEAN, JUNTO CÓNYUGE Y FAMILIARES HASTA 2º GRADO, AL MENOS EL 50% DEL CAPITAL SOCIAL		RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS	
	El resto o todos los casos que no estén comprendidos en los cuadros anteriores		RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS	
SOCIEDAD COOPERATIVA	OPCIONAL	En todos los socios (se fija en los estatutos)	RÉGIMEN GENERAL	
		Todos los socios (se fija en los estatutos)	RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS	

14. GARANTÍAS Y DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

NÚM. DE TRABAJADORES- TRABAJADORAS	NÚM. DE REPRESENTANTES UNITARIOS O MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA
De 6 a 10	1 delegado de personal, por acuerdo mayoritario de los trabajadores
De 6 a 30	1 delegado de personal
De 31 a 49	3 delegados de personal
De 50 a 100	5 miembros del comité de empresa
De 101 a 250	9 miembros del comité de empresa
De 251 a 500	13 miembros del comité de empresa
De 501 a 750	17 miembros del comité de empresa
De 751 a 1.000	21 miembros del comité de empresa
De 1.000 en adelante	21 más dos por cada 1.000 o fracción. Máximo 75 miembros del comité de empresa

DERECHOS Y COMPETENCIAS DE LOS MIEMBROS DE COMITÉ DE EMPRESA Y LOS REPRESENTANTES UNITARIOS

Derecho de información

Transmisión de datos por el empresario al comité o delegados a fin de tener conocimiento de la situación económica de la empresa, de los modelos de contrato, de las sanciones.

La información se deberá facilitar por el empresario en una forma y en el tiempo adecuado, que permita a los representantes proceder a su examen y realizar consultas o un informe

Por convenio, se podrán establecer disposiciones sobre el contenido y las modalidades de este derecho de información.

Derecho de consulta:

Intercambio de opiniones y la apertura de un dialogo entre el empresario y el comité o delegados sobre cuestiones concretas como cambios relevantes en la organización del trabajo, reducciones de jornada, procesos de fusión de la empresa, etc....

Derecho a emitir informe, con carácter previo a la decisión por el empresario sobre: reestructuraciones, ceses totales o parciales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, procesos de fusión, implantación de sistemas de organización y control de trabajo y valoración de los puestos de trabajo

La consulta deberá permitir que el criterio del comité o de los delegados de personal pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar decisiones.

Los informes en un plazo máximo de 15 días

Por convenio podrán establecerse disposiciones sobre el contenido y modalidad de ejercicio sobre estos derechos de consulta.

Derecho de vigilancia:

Cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social, y de empleo. También los acuerdos de empresa.

Aplicación del principio de igualdad

Derecho de participación:

En todas las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores

Derecho de información

Sobre los temas que puedan repercutir en las relaciones laborales

Límites: deber de sigilo y el derecho de reserva de cierta información de la empresa

Derecho de colaboración

Para el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Puesta en marcha de medidas de conciliación

Capacidad procesal

Defensa de los trabajadores de los intereses de los trabajadores

Ejercer acciones administraciones y judiciales

Decisión de iniciar un procedimiento se deberá llevar a cabo por decisión de todos los miembros.

GARANTÍAS Y FACILIDADES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

En caso de despidos y sanciones	Despido y sanciones fundadas en el ejercicio de las funciones representativas (art. 68.Cet). Discriminatorio. Alcance de la protección durante su mandato y al año siguiente y durante el proceso electoral.
	Expediente contradictorio (art. 68.1 a ET). En caso de sanciones o despidos, el interesado debe ser oído.
	En despido improcedente (art. 56.4 ET). Derecho de opción entre la readmisión o indemnización con los salarios de trámite pertinentes.
Prioridad de permanencia	En caso de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas organizativas y movilidad geográfica
Inmunidad	No discriminación por el desempeño de sus funciones representativas
Libertad de expresión (art. 68.d ET)	Expresión libre de las materias afectadas a su representación
Crédito horario	Hasta 100 trabajadores: 15 horas
	De 101 a 250 trabajadores: 20 horas
	De 251 a 500 trabajadores: 30 horas
	De 501 a 750 trabajadores: 35 horas
	De 751 a 1.000 trabajadores: 40 horas
	Posibilidad de acumular las horas: liberados
Derecho de utilización de un local	Así como un tablón de anuncios

15. CONVENIO COLECTIVO

15.1 DEFINICIÓN

Es la base normativa social que regula las condiciones de trabajo en el mundo laboral. Amplía, mejora y adapta la normativa básica que recoge el Estatuto de los trabajadores.

CONTENIDO GENERAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

- Condiciones de trabajo y productividad: salario, grupo profesional, jornada, horario
- Condiciones de empleo: procedimientos de información y seguimiento de despidos objetivos, indemnización al término de contratos temporales
- Relaciones colectivas de trabajo: actividad de la representación unitaria, funcionamiento y composición de las secciones sindicales
- Instrumentos de protección social complementaria
- Cláusulas de paz, que decaen en el caso de que exista una denuncia del convenio.

CONTENIDO NECESARIO/CONTENIDO MÍNIMO

- Determinación de las partes que lo conciernan
- Ámbito personal, funcional, territorial y temporal
- Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias
- Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como el plazo mínimo para dicha denuncia
- Plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior
- Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes
- Planes de igualdad.

15.2 PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Lo primero para llevar a cabo la negociación del convenio es el reconocimiento mutuo de las partes que deben figurar en el acta de comienzo de las negociaciones.

INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN	Fase preparatoria
	Anuncio de negociación
	Obligación de negociar
CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	Composición mesa negociadora
	Reglas de funcionamiento
ADOPCIÓN DE ACUERDOS	
REQUISITOS FORMALES Y TRAMITACIÓN OFICIAL	Registro
	Depósito
	Publicación
	*intervención de la autoridad laboral

15.3 INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: DESCUELGUE DE LOS CONVENIOS

Excepción a la regla general. Art. 82.3 ET; la empresa podrá inaplicar las condiciones previstas en el Convenio Colectivo sobre determinadas materias (enumeración cerrada). Deberán concurrir los siguientes requisitos:

CAUSA

Causa económica: resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. Siendo 2 trimestres consecutivos relevantes al nivel económico de la empresa o si la venta de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Causa técnicas: cambios en los medios de producción

Causas organizativas: cambios en los métodos de trabajo, o en el modo de organizar la producción

Causas de producción: cambios en la demanda de productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado

ACUERDO, art. 87.1 ET

Exigencia de un PERIODO PREVIO DE CONSULTAS. Art. 41.4 ET

ACUERDO

se presume que existen causas justificativas y se determinará con exactitud en el acuerdo las nuevas condiciones y su duración

Sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por fraude, dolo, coacción

Notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo

DESACUERDO

Posibilidad de someter la discrepancia a la comisión paritaria

Obligación de acudir primero a una solución extrajudicial

Agotadas las vías, acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que adoptará una decisión

MATERIAS

Jornada de trabajo

Horario y distribución del tiempo de trabajo

Régimen de trabajo a turnos

Sistema de remuneración y cuantía salarial

Sistema de trabajo y rendimiento

Funciones (límites del art. 39 ET)

Mejoras voluntarias en la acción protectora de la Seguridad Social

15.4 ULTRAACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El Tribunal Supremo, en la Sentencia del 22 de diciembre de 2014, ha rectificado uno de los puntos de la reforma laboral, al sentenciar que los derechos recogidos en los convenios colectivos seguirán vigentes a pesar de que estos convenios hayan caducado y haya transcurrido el año de prórroga que recoge la ley. De esta forma, los trabajadores no perderán sus derechos si su convenio ha caducado si los trabajadores no consiguen pactar un nuevo acuerdo en el año siguiente al término de su vigencia.

16. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Regulada por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en su articulado, recoge toda la regulación legal de este campo.

CONSULTA DE LOS TRABAJADORES Art. 33

El empresario deberá consultar a los trabajadores de la adopción de las decisiones relativas a:

- Planificación y organización del trabajo en la empresa
- Organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos profesionales
- Designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia
- Proyecto y la organización de la formación en materia preventiva

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado se llevarán a cabo por dichos representantes

COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN Art. 36

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
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones del art. 33 de la Ley 31/1995. Plazo de 15 días para elaborar un informe, o plazo mínimo cuando son riesgos inminentes.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa

Facultades:

- Acompañar a técnicos, inspectores en las visitas para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales
- Tener acceso, con las limitaciones previstas, a la información y documentación de las condiciones de trabajo
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores
- Recibir del empresario la información procedente de los órganos encargados de las actividades de protección y prevención
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin de proponer propuestas al empresario. La respuesta negativa del empresario frente a las medidas propuestas por el delegado de prevención deberá ser motivada

COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD Art. 39

Competencias:

- Participar en la elaboración y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. Debatirán antes de su puesta en práctica 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 y organización de nuevas tecnologías, desarrollo de las actividades de protección y prevención.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes

Facultades:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos, realizando las visitas oportunas
- Conocer documentos, e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer medidas preventivas
- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención

A fin de la colaboración existente en el supuesto de actividades simultáneas en un mismo centro de trabajo, se podrán realizar reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud, o de los Delegados de Prevención

NUMERO DE TRABAJADORES I TRABAJADORAS	NUMERO DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN
Hasta 49 trabajadores	1 delegado de prevención
De 50 a 100 trabajadores	2 delegados de prevención
De 101 a 500 trabajadores	3 delegados de prevención
De 501 a 1000 trabajadores	4 delegados de prevención
De 1001 a 2000 trabajadores	5 delegados de prevención
De 2001 a 3000 trabajadores	6 delegados de prevención
De 3001 a 4000 trabajadores	7 delegados de prevención
De 4001 en adelante	8 delegados de prevención

17. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

17.1 NUEVO MODELO DE FORMACIÓN

Los 5 objetivos estratégicos son:

1. Favorecer la creación de empleo estable y de calidad
2. Contribuir a la competitividad empresarial
3. Garantizar el derecho a la formación laboral
4. Ofrecer garantías de empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores
5. Y consolidar en el sistema productivo una cultura de la formación

Objetivos de carácter instrumental:

- Lograr una mayor eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos empleados y evitar cualquier tipo de irregularidad en la gestión de los fondos públicos
- Coordinar a todos los actores y a las administraciones públicas que participan en el sistema, con un marco jurídico adecuado estable y común para todos.

17.2 LAS 12 CLAVES DEL NUEVO MODELO

Se pretende conseguir un nuevo enfoque, que sitúe a las empresas y a los trabajadores en el centro del sistema, por ello las 12 claves de la reforma que vienen a corregir las debilidades:

1. Aplicación a todas las administraciones públicas, y estará al servicio de empresas y trabajadores en cualquier parte del territorio
2. Los agentes sociales, incluidos las asociaciones de autónomos y la negociación colectiva tendrán un protagonismo esencial para liderar una formación que responda de manera eficaz a las necesidades reales de empresas y trabajadores
3. Sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo
4. Un escenario de planificación plurianual recogerá los sectores con potencial de crecimiento, al objeto de diseñar una formación coherente con las necesidades actuales
5. Se implantará la cuenta formación que acompañará al trabajador a lo largo de su carrera profesional al objeto de acreditar su historial formativo
6. La tele-formación, dotará al sistema de mayor flexibilidad y superar las limitaciones del calendario formativo condicionado por la tramitación administrativa
7. La formación en el seno de la empresa será clave y contará con la máxima flexibilidad en la gestión.
 - Alternativamente las empresas podrán encomendar la impartición de la formación a una entidad externa que deberá estar acreditada o inscrita en el correspondiente registro y su actividad especificada podrá ser financiada, teniendo responsabilidad solidaria en relación a la formación impartida
 - Se simplificarán los procesos de gestión
8. Gestión de la formación de oferta, en todos los casos se realizará un régimen de concurrencia competitiva, y sólo entre las entidades que impartan la formación conforme a los requisitos requeridos.
 - Cheque formación, para la formación de los desempleados
 - La formación que no se reciba en el seno de las empresas, sólo podrá impartirse por entidades formativas acreditadas e inscritas, las cuales no podrán subcontratar con terceros
 - Simplificación; un sistema de justificación por módulos, en el que se racionalizará la información
9. Apuesta por la evaluación permanente de la calidad y el impacto real de la formación en términos de: mejora en el desempeño en el puesto de trabajo; inserción y mantenimiento de empleo; y mejora de la competitividad de las empresas
10. Principio de tolerancia cero contra el fraude, dotando de mayor visibilidad y difusión a las situaciones de malas prácticas e incumplimientos
11. Régimen sancionador que incluye la imposibilidad para los beneficiarios de volver a trabajar para la Administración Pública en el ámbito de la formación durante cinco años, cuando hayan incumplido la legalidad
12. Sistema integrado de información que garantiza la trazabilidad de las acciones formativas y la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda información sobre la formación profesional para el empleo

17.3 PAPEL DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

Agentes sociales, especialmente las organizaciones empresariales y sindicatos, sigue estando presente y sigue siendo determinante en la planificación estratégica, aunque no actúen como gestores directos de la formación

- Se transformará la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo en la que los representantes de la Administración General del Estado representarán a la mayoría de los miembros
- Organizaciones de autónomos y de la economía social tendrán un papel determinante en la detección de necesidades, así como en el diseño, la programación y la difusión de la oferta formativa dirigida especialmente a trabajadores autónomos y de la economía social. Se reconoce además un nuevo derecho a los trabajadores autónomos, el derecho de formación profesional para el empleo
- Extensión de la formación en el ámbito micro-pyme debe ser estratégica, ya que solo el 26% de las empresas con menos de 10 trabajadores participa en la formación

El papel de las entidades organizadoras contribuirá a aumentar la penetración de la formación en estas empresas.

Calendari Laboral 2015

gener

			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30	31		

febrer

							1
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28		

març

								1
2	3	4	5	6	7	8		
9	10	11	12	13	14	15		
16	17	18	19	20	21	22		
23	24	25	26	27	28	29		
30	31							

abril

		1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30				

maig

						1	2	3
4	5	6	7	8	9	10		
11	12	13	14	15	16	17		
18	19	20	21	22	23	24		
25	26	27	28	29	30	31		

juny

1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	
29	30						

juliol

		1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30	31			

agost

						1	2
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	
31							

setembre

		1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30					

octubre

			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30	31		

novembre

							1
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	
30							

desembre

		1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30	31				

SEUS INTERSINDICAL VALENCIANA

CASTELLÓ

Marqués de Valverde, 8. 12003
Tel. 964 269 094 - Fax 964 232 952

VALL D'UIXÒ

Almenara, 11, baix. 12600
Tel. i Fax 964 667 038

VALÈNCIA

Juan de Mena, 18. 46008
Tel. 963 919 147 - Fax 963 924 334

STAS. Juan de Mena, 22. 46008
Tel. 963 942 703 - Fax 963 943 725

ALZIRA

Luis Suñer, 28-16. 46600
Tel. 962 400 221 - Fax 962 412 557

XÀTIVA

Portal del Lleó, 8, 2n-A. 46800
Tel. i Fax 962 283 067

GANDIA

Sant Pasqual, 13-1ª. 46700
Tel. i Fax 962 950 754

ALCOI

Oliver, 1-5d. 03804
Tel. i Fax 966 540 602

ALACANT

Glorieta Poeta Vte. Mogica, 5-12. 03005
Tel. 965 985 165 - Fax 962 126 797

STAS. Àlvarez Sereix, 12, entl. 03001
Tel. 965 217 839 - Fax 965 206 626

ELX

Maximilià Thous, 121. 03204
Tel. i Fax 966 225 616

ESCOLA SINDICAL MELCHOR BOTELLA

Juan de Mena, 18. 46008
Tel. 963 919 147 - Fax 963 924 334
www.escolasindical.org

www.intersindical.org

