GUÍA LABORAL

DEL MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

Actualizada a 9 de mayo de 2019

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

GUÍA LABORAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL 2019

EMPLEO
FOMENTO DEL EMPLEO
FORMACIÓN PROFESIONAL
CONTRATACIÓN
RELACIONES LABORALES
NEGOCIACIÓN COLECTIVA
PRESTACIONES POR DESEMPLEO
COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL
PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL
MIGRACIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

MADRID, 2019

Edición cerrada a 9 de mayo de 2019

Realizada por la Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones
de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Esta publicación se edita bajo las condiciones del Contrato suscrito entre el Ministerio
de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de la Agencia del Boletín Oficial del Estado
de 6 de mayo de 2019

© 2019, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Diseño: Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones
Distribución: MITRAMISS y BOE

ISBN: 978-84-340-2558-5
ISSN: 1138-9095
NIPO: (MITRAMISS) 854-19-093-2
NIPO: (AEBOE) 043-19-108-0
Depósito legal: M-18248-2019

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

PRESENTACIÓN

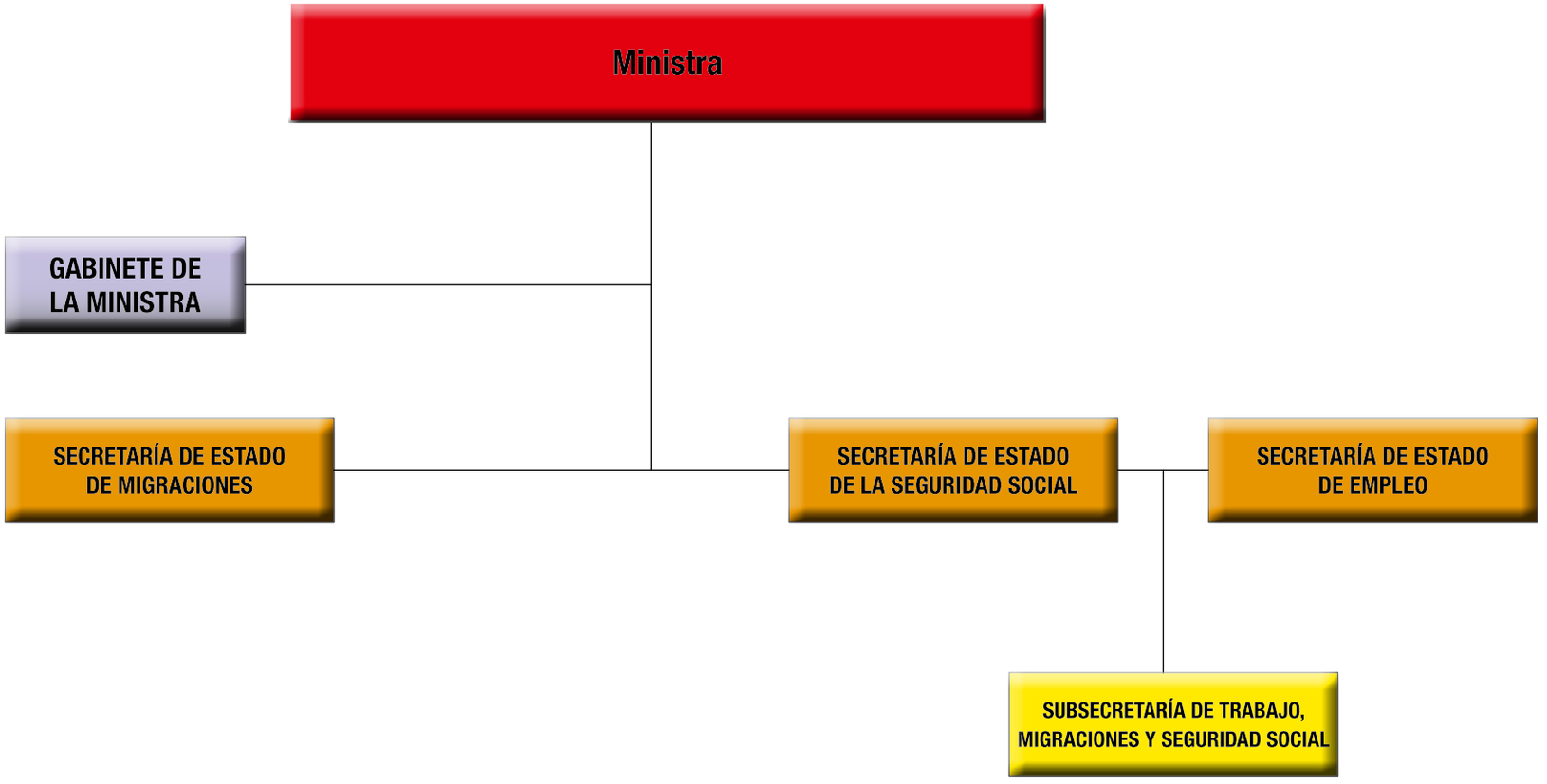
El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social presenta la *Guía Laboral,* cuyo contenido ha sido actualizado a 9 de mayo de 2019.

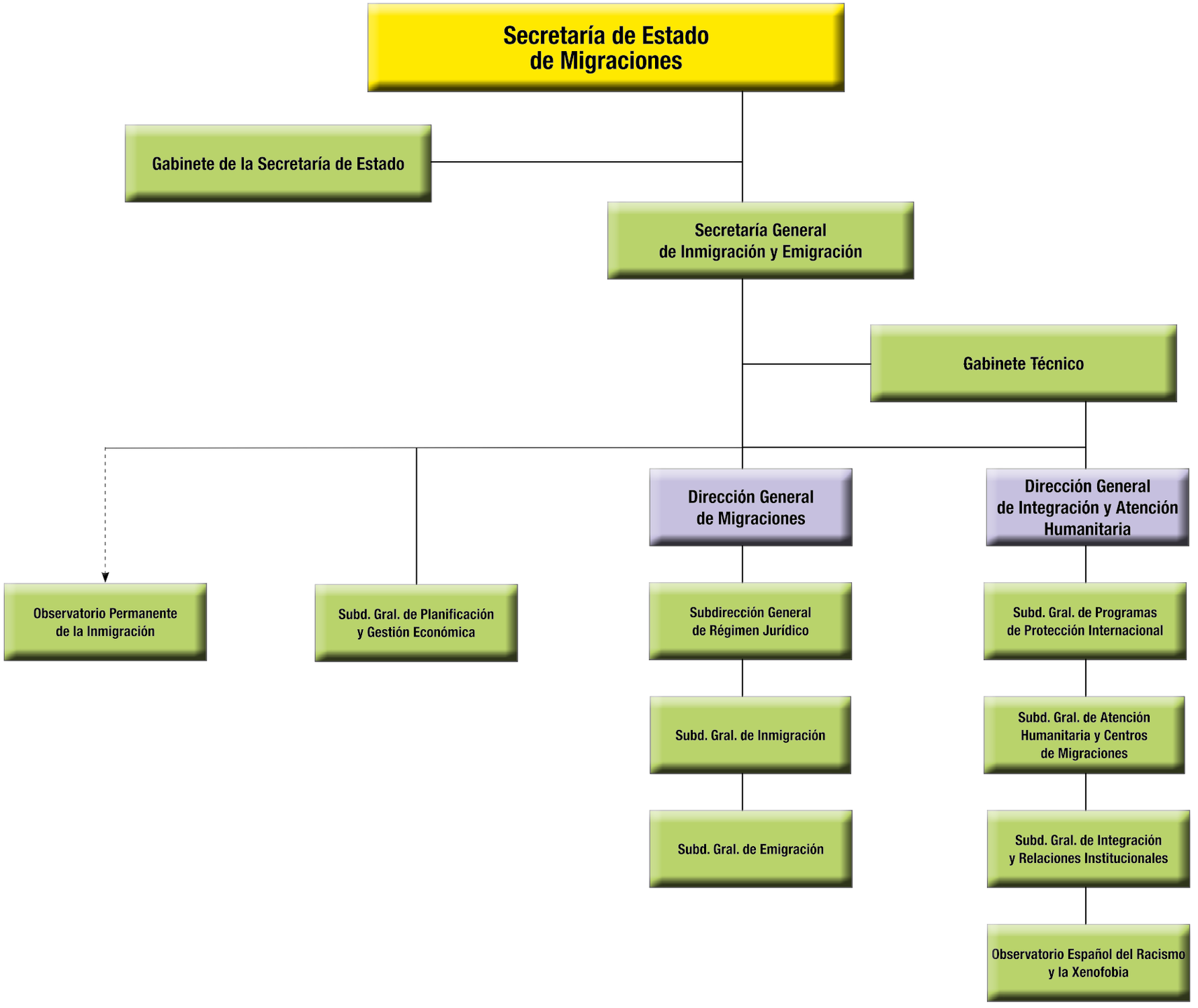
Esta publicación, elaborada en el marco de la política de información y atención al ciudadano, parte de la normativa reguladora de los distintos servicios y prestaciones del Departamento y se orienta a satisfacer la demanda de información de instituciones, profesionales y personas en general interesadas en las materias que competen a este Ministerio, con el fin de facilitar el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones sociales y laborales de los ciudadanos.

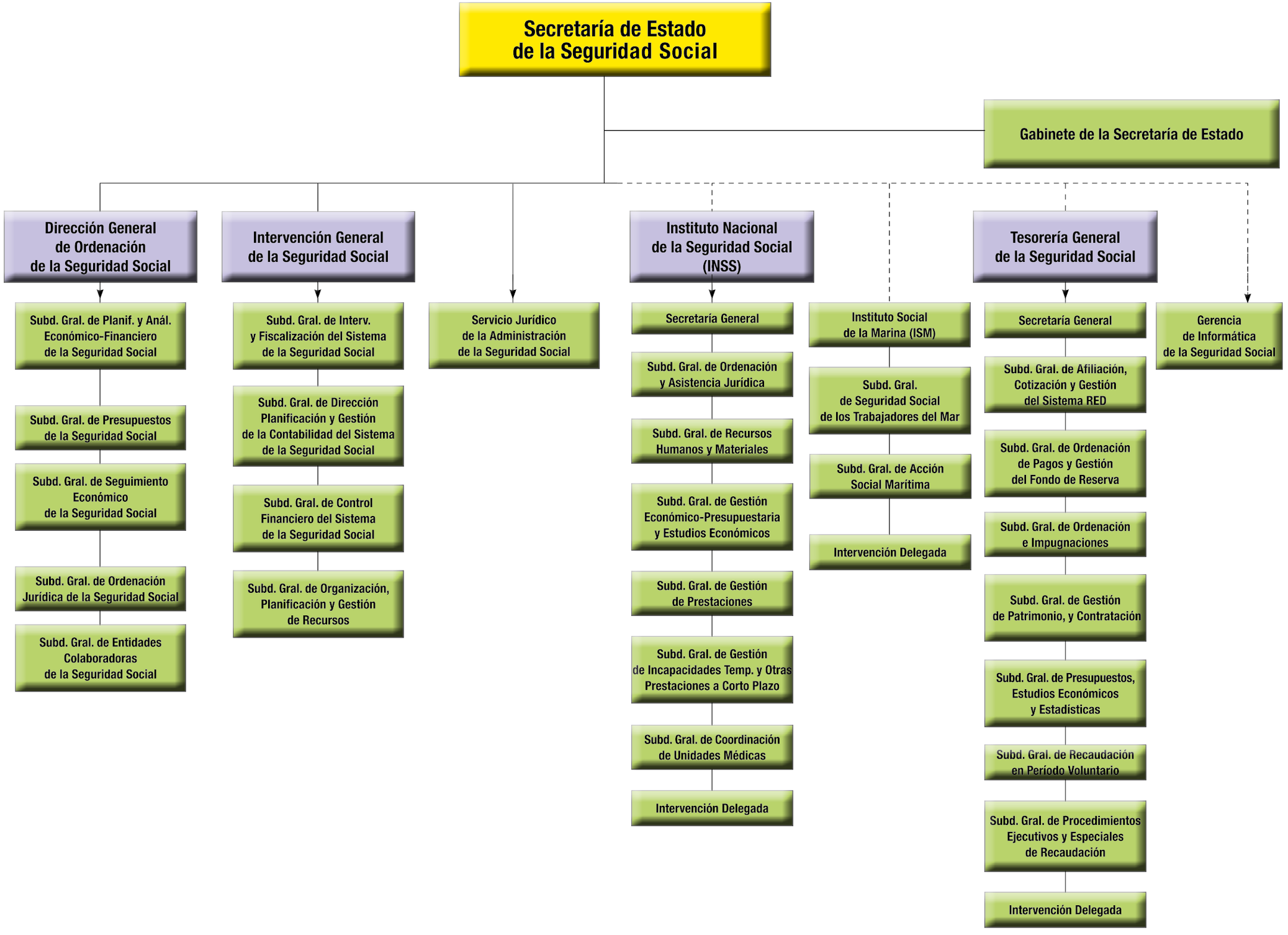
Como novedades más significativas en esta edición cabe señalar, entre otras, las siguientes: Real Decreto 903/2018, de 20 de julio, por el que se desarrolla la estructura del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social; Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019; Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo; Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo y Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, que regula la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística.

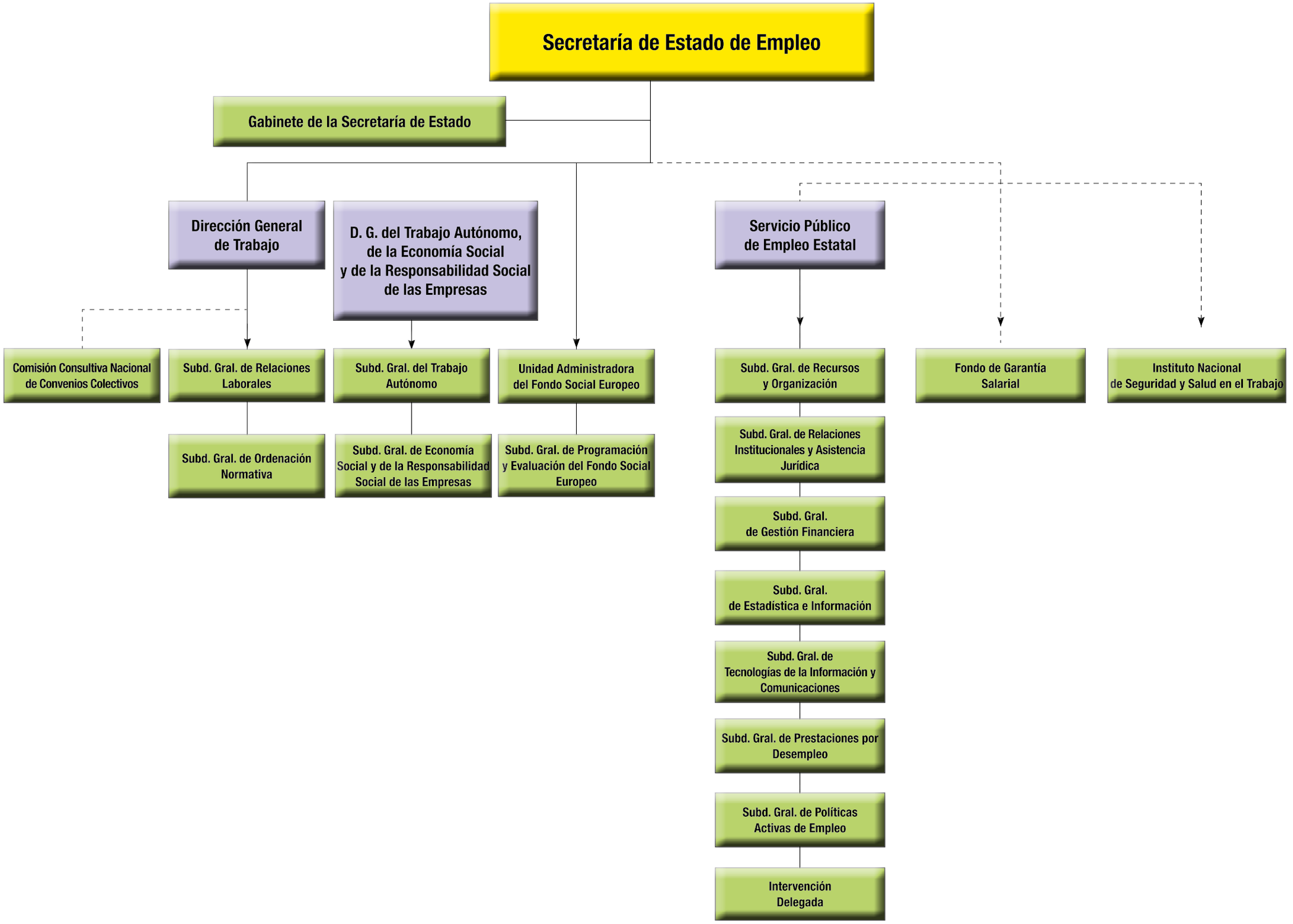
Desde la publicación inicial, en 1987, se ha superado el millón doscientos mil ejemplares, lo que avala su consolidación como pilar de información del Departamento en el conjunto de acciones orientadas a la transparencia informativa y a la atención de los ciudadanos.

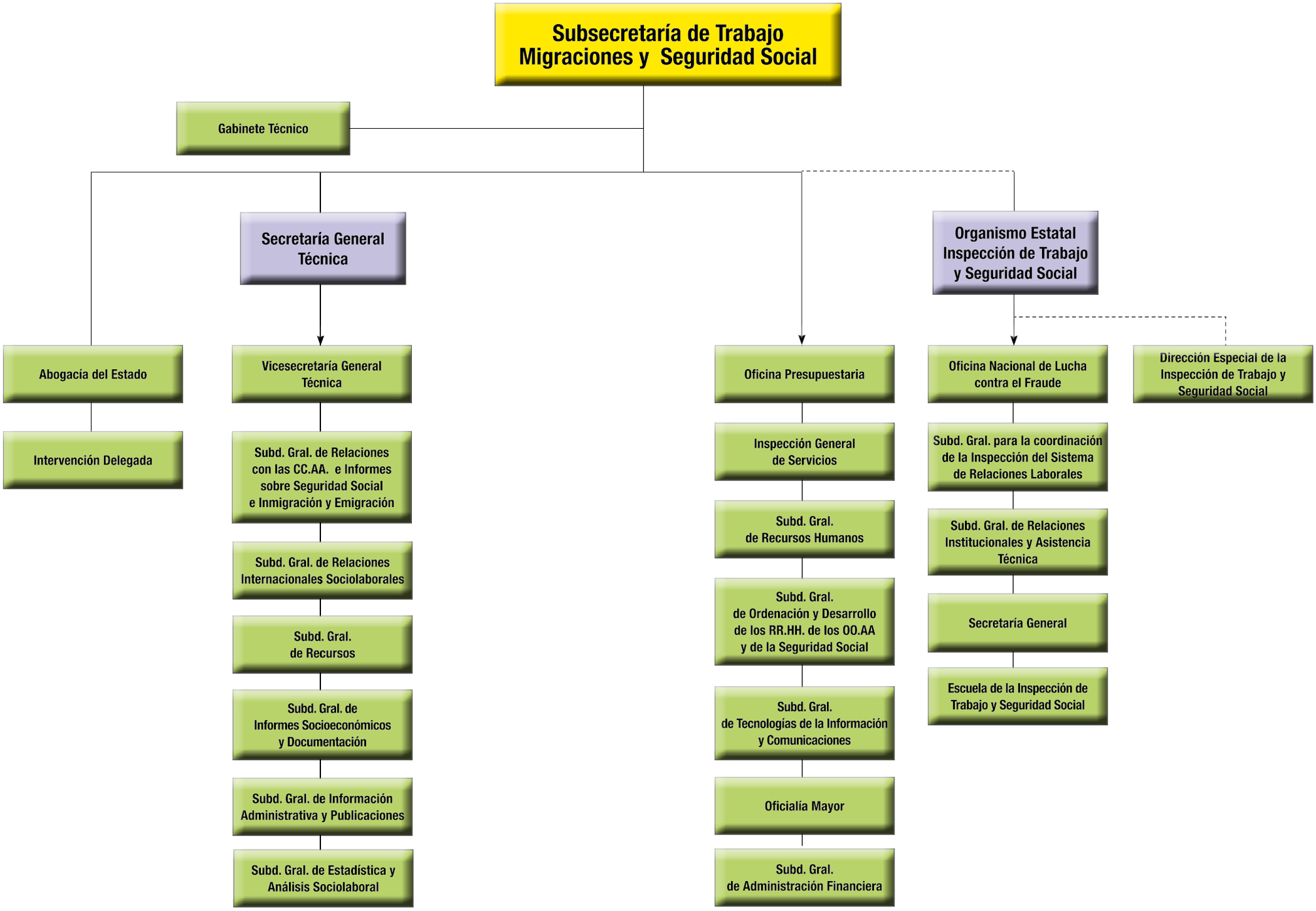
Madrid, a 9 de mayo de 2019


Ministra
GABINETE DE LA MINISTRA
SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL


Secretaría de Estado de Migraciones
Gabinete de la Secretaría de Estado
Secretaría General de Inmigración y Emigración
Gabinete Técnico
Observatorio Permanente de la Inmigración
Subd. Gral. de Planificación y Gestión Económica
Dirección General de Migraciones
Subdirección General de Régimen Jurídico
Subd. Gral. de Inmigración
Subd. Gral. de Emigración
Dirección General de Integración y Atención Humanitaria
Subd. Gral. de Programas de Protección Internacional
Subd. Gral. de Atención Humanitaria y Centros de Migraciones
Subd. Gral. de Integración y Relaciones Institucionales
Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia


Secretaría de Estado de la Seguridad Social
Gabinete de la Secretaría de Estado
Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social
Subd. Gral. de Planif. y Anál. Económico-Financiero de la Seguridad Social
Subd. Gral. de Presupuestos de la Seguridad Social
Subd. Gral. de Seguimiento Económico de la Seguridad Social
Subd. Gral. de Ordenación Jurídica de la Seguridad Social
Subd. Gral. de Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social
Intervención General de la Seguridad Social
Subd. Gral. de Interv. y Fiscalización del Sistema de la Seguridad Social
Subd. Gral. de Dirección Planificación y Gestión de la Contabilidad del Sistema de la Seguridad Social
Subd. Gral. de Control Financiero del Sistema de la Seguridad Social
Subd. Gral. de Organización, Planificación y Gestión de Recursos
Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social
Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)
Secretaría General
Subd. Gral. de Ordenación y Asistencia Jurídica
Subd. Gral. de Recursos Humanos y Materiales
Subd. Gral. de Gestión Económico-Presupuestaria y Estudios Económicos
Subd. Gral. de Gestión de Prestaciones
Subd. Gral. de Gestión de Incapacidades Temp. y Otras Prestaciones a Corto Plazo
Subd. Gral. de Coordinación de Unidades Médicas
Intervención Delegada
Instituto Social de la Marina (ISM)
Subd. Gral. de Seguridad Social de los Trabajadores del Mar
Subd. Gral. de Acción Social Marítima
Intervención Delegada
Tesorería General de la Seguridad Social
Secretaría General
Subd. Gral. de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED
Subd. Gral. de Ordenación de Pagos y Gestión del Fondo de Reserva
Subd. Gral. de Ordenación e Impugnaciones
Subd. Gral. de Gestión de Patrimonio, y Contratación
Subd. Gral. de Presupuestos, Estudios Económicos y Estadísticas
Subd. Gral. de Recaudación en Período Voluntario
Subd. Gral. de Procedimientos Ejecutivos y Especiales de Recaudación
Intervención Delegada
Gerencia de Informática de la Seguridad Social


Secretaría de Estado de Empleo
Gabinete de la Secretaría de Estado
Dirección General de Trabajo
D. G. del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas
Servicio Público de Empleo Estatal
Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
Subd. Gral. de Relaciones Laborales
Subd. Gral. del Trabajo Autónomo
Unidad Administradora del Fondo Social Europeo
Subd. Gral. de Recursos y Organización
Fondo de Garantía Salarial
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Subd. Gral. de Ordenación Normativa
Subd. Gral. de Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas
Subd. Gral. de Programación y Evaluación del Fondo Social Europeo
Subd. Gral. de Relaciones Institucionales y Asistencia Jurídica
Subd. Gral. de Gestión Financiera
Subd. Gral. de Estadística e Información
Subd. Gral. de Tecnologías de la Información y Comunicaciones
Subd. Gral. de Prestaciones por Desempleo
Subd. Gral. de Políticas Activas de Empleo
Intervención Delegada


Subsecretaría de Trabajo Migraciones y Seguridad Social
Gabinete Técnico
Secretaría General Técnica
Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social
Abogacía del Estado
Intervención Delegada
Vicesecretaría General Técnica
Subd. Gral. de Relaciones con las CC.AA. e Informes sobre Seguridad Social e Inmigración y Emigración
Subd. Gral. de Relaciones Internacionales Sociolaborales
Subd. Gral. de Recursos
Subd. Gral. de Informes Socioeconómicos y Documentación
Subd. Gral. de Información Administrativa y Publicaciones
Subd. Gral. de Estadística y Análisis Sociolaboral
Oficina Presupuestaria
Inspección General de Servicios
Subd. Gral. de Recursos Humanos
Subd. Gral. de Ordenación y Desarrollo de los RR.HH. de los OO.AA y de la Seguridad Social
Subd. Gral. de Tecnologías de la Información y Comunicaciones
Oficialía Mayor
Subd. Gral. de Administración Financiera
Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude
Subd. Gral. para la coordinación de la Inspección del Sistema de Relaciones Laborales
Subd. Gral. de Relaciones Institucionales y Asistencia Técnica
Secretaría General
Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
Dirección Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

TRANSFERENCIAS EFECTUADAS A LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN MATERIA SOCIO-LABORAL

Comunidad Autónoma	Formación Profesional Ocupacional	Apoyo al Empleo (Programas)	Cooperativas y Sociedades Laborales	Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene		Servicio Público de Estiba y Desestiba	Servicios de Empleo	Mediación, Arbitraje y Conciliación	Regulación de Empleo	Trabajo (Relaciones Laborales)
ANDALUCÍA	R.D. 427/93 (BOE 16-04-93) Resol. 20-IV-93 (BOE10-05-93)	R.D. 1056/84 (BOE 05-06-84)	R.D. 1052/84 (BOE 04-06-84) R.D. 558/90 (BOE 08-05-90)	R.D. 4121/82 (BOE 09-03-83) R.D. 3139/83 (BOE 24-12-83)			R.D. 467/03 (BOE 30-04-03) R.D. 1672/08 (BOE 31-10-08)	R.D. 4103/82 (BOE 24-02-83) R.D. 2972/83 (BOE 02-12-83)	R.D. 1035/84 (BOE 01-06-84)	R.D. 4043/82 (BOE 03-02-83) R.D. 3302/83 (BOE 12-01-84)
ARAGÓN	R.D. 300/98 (BOE 16-03-98) R.D. 1358/98 (BOE 8-07-98) R.D. 250/10 (BOE 31-03-10)	R.D. 567/95 (BOE 10-05-95)	R.D. 567/95 (BOE10-05-95)	R.D. 568/95 (BOE 10-05-95)			R.D. 646/02 (BOE 10-07-02)	R.D. 572/95 (BOE 10-05-95)	R.D. 572/95 (BOE 10-05-95)	R.D. 572/95 (BOE 10-05-95)
PRINCIPADO DE ASTURIAS	R.D. 2088/99 (BOE 03-02-00)	R.D. 2087/99 (BOE 26-01-00)	R.D. 2087/99 (BOE 26-01-00)	R.D. 2089/99 (BOE 26-01-00)			R.D.11/01 (BOE 31-01-01)	R.D. 2090/99 (BOE 26-01-00)	R.D. 2090/99 (BOE 26-01-00)	R.D. 2090/99 (BOE 26-01-00)
BALLEARS ILLES	R.D. 621/98 (BOE 29-04-98) R.D. 1189/06 (BOE 07-11-06)	R.D. 99/96 (BOE 29-02-96)	R.D. 99/96 (BOE 29-02-96)	R.D. 100/96 (BOE 29-02-96)			R.D. 1268/01 (BOE 05-12-01)	R.D. 98/96 (BOE 29-02-96)	R.D. 98/96 (BOE 29-02-96)	R.D. 98/96 (BOE 29-02-96)
CANARIAS	R.D. 447/94 (BOE 13-04-94) R.D. 827/10 (BOE 29-06-10)	R.D. 250/85 (BOE 05-03-85)	R.D. 1033/84 (BOE 01-06-84) R.D. 1306/90 (BOE 31-10-90)	R.D. 1724/84 (BOE 25-09-84)			R.D. 150/99 (BOE 17-02-99) R.D. 939/99 (BOE 25-06-99) R.D. 115/00 (BOE 12-02-00) R.D. 748/01 (BOE 14-07-01)	R.D. 661/84 (BOE 04-04-84)	R.D. 251/85 (BOE 05-03-85)	R.D. 1033/84 (BOE 01-06-84)
CANTABRIA	R.D. 2672/98 (BOE 20-01-99) R.D. 1587/06 (BOE 29-12-06)	R.D. 1901/96 (BOE 09-09-96)	R.D. 1901/96 (BOE 09-09-96)	R.D. 1902/96 (BOE 09-09-96)			R.D. 1418/01 (BOE 31-12-01)	R.D. 1900/96 (BOE 09-09-96)	R.D. 1900/96 (BOE 09-09-96)	R.D. 1900/96 (BOE 09-09-96)
CASTILLA-LA MANCHA	R.D. 1661/98 (BOE 14-08-98)	R.D. 383/95 (BOE 19-04-95)	R.D. 383/95 (BOE 19-04-95)	R.D. 382/95 (BOE 19-04-95)			R.D. 1385/02 (BOE 23-12-02)	R.D. 384/95 (BOE 19-04-95)	R.D. 384/95 (BOE 19-04-95)	R.D. 384/95 (BOE 19-04-95)
CASTILLA Y LEÓN	R.D. 148/99 (BOE 16-02-99)	R.D. 832/95 (BOE 06-07-95)	R.D. 832/95 (BOE 06-07-95)	R.D. 833/95 (BOE 06-07-95)			R.D. 1187/01 (BOE 22-11-01) R.D. 371/10 (BOE 30-03-10)	R.D. 831/95 (BOE 06-07-95)	R.D. 831/95 (BOE 06-07-95)	R.D. 831/95 (BOE 06-07-95)
CATALUÑA	R.D. 1577/91 (BOE 08-11-91) Resol. 09-10-91 (BOE 08-11-91) R.D. 47/93 (BOE 19-02-93) R.D. 754/06 (BOE 21-06-06)	R.D. 1576/91 (BOE 08-11-91)	R.D. 2210/79 (BOE 21-09-79) R.D. 2774/80 (BOE 29-12-80) R.D. 1225/89 (BOE 16-10-89)	R.D. 2947/82 (BOE 12-11-82) R.D. 610/87 (BOE 12-05-87)		R.D. 1578/91 (BOE 08-11-91)	R.D. 1050/97 (BOE 29-07-97) R.D. 774/99 (BOE 28-05-99)	R.D. 2342/80 (BOE 03-11-80)	R.D. 331/85 (BOE 16-03-85)	R.D. 2210/79 (BOE 21-09-79) R.D. 610/87 (BOE 12-05-87) R.D. 611/87 (BOE 12-05-87) R.D. 1077/89 (BOE 06-09-89)
EXTREMADURA	R.D. 2024/1997 (BOE 22-I-98)	R.D. 641/95 (BOE 17-05-95)	R.D. 641/95 (BOE 17-05-95)	R.D. 640/95 (BOE 17-05-95)			R.D. 664/01 (BOE 05-07-01)	R.D. 642/95 (BOE 17-05-95)	R.D. 642/95 (BOE 17-05-95)	R.D. 642/95 (BOE 17-05-95)
GALICIA	R.D. 146/93 (BOE 04-03-93) Resol. 01-02-93 (BOE 19-03-93) R.D. 552/06 (BOE 24-05-06)	R.D. 1928/84 (BOE 05-11-84)	R.D. 2412/82 (BOE 28-09-82) R.D. 1456/89 (BOE 08-12-89)	R.D. 2381/82 (BOE 24-09-82) R.D. 2969/83 (BOE 02-12-83)		R.D. 145/93 (BOE 04-03-93)	R.D. 1375/97 (BOE 01-10-97) R.D. 232/98 (BOE 04-03-98) R.D. 1750/99 (BOE 09-12-99)	R.D. 4104/82 (BOE 24-02-83) R.D. 666/84 (BOE 04-04-84)	R.D. 1999/84 (BOE12-11-84)	R.D. 2412/82 (BOE 28-09-82) R.D. 2101/84 (BOE 23-11-84)
MADRID	R.D. 2534/98 (BOE 15-12-98) R.D. 918/02 (BOE 19-09-02)	R.D. 933/95 (BOE 11-07-95)	R.D. 933/95 (BOE 11-07-95)	R.D. 934/95 (BOE 11-07-95)			R.D. 30/00 (BOE 02-02-00) R.D. 918/02 (BOE 19-09-02)	R.D. 932/95 (BOE 11-07-95)	R.D. 932/95 (BOE 11-07-95)	R.D. 932/95 (BOE 11-07-95)
REGIÓN DE MURCIA	R.D. 522/99 (BOE 21-04-99) R.D. 1596/99 (BOE 05-11-99) R.D. 509/01 (BOE 25-05-01) R.D. 1085/08 (BOE 01-07-08)	R.D. 374/95 (BOE 18-04-95)	R.D. 374/95 (BOE 18-04-95)	R.D. 373/95 (BOE 18-04-95)		R.D. 497/97 (BOE 29-04-97)	R.D. 468/03 (BOE29-04-03)	R.D. 375/95 (BOE 18-04-95)	R.D. 375/95 (BOE 18-04-95)	R.D. 375/95 (BOE 18-04-95)
NAVARRA	R.D. 1319/97 (BOE 1-10-97) Resol. 27-03-98 (BOE 23-04-98) R.D. 311/01 (BOE 9-04-01)	R.D. 930/86 (BOE 13-05-86)	R.D. 899/86 (BOE 10-05-86) R.D. 1071/90 (BOE 01-09-90)	R.D. 898/86 (BOE 10-05-86)			R.D. 811/99(BOE 09-06-99) R.D. 311/01 (BOE 09-04-01)	R.D. 938/86 (BOE 14-05-86)	R.D. 929/86 (BOE 13-05-86)	R.D. 937/86 (BOE 14-05-86)
RIOJA, LA	R.D. 41/99 (BOE 30-01-99) Resol. 14-07-05 (BOE 10-08-05) R.D. 526/06 (BOE 16-05-06)	R.D. 944/95 (BOE 06-07-95)	R.D. 944/95 (BOE 06-07-95)	R.D. 945/95 (BOE 06-07-95)			R.D. 1379/01 (BOE 25-12-01)	R.D. 946/95 (BOE 06-07-95)	R.D. 946/95 (BOE 06-07-95)	R.D. 946/95 (BOE 06-07-95)
COMUNIDAD VALENCIANA	R.D. 1371/92 (BOE 22-12-92) Resol. 22-12-92 (BOE 22-01-93)	R.D. 268/85 (BOE 09-03-85)	R.D. 4105/82 (BOE 25-02-83) R.D. 519/89 (BOE 19-05-89)	R.D. 4108/82 (BOE 26-02-83) R.D. 655/85 (BOE 13-05-85)			R.D. 2673/98 (BOE 29-12-98) R.D. 2354/04 (BOE 24-12-04) R.D. 1188/06 (BOE 07-11-06)	R.D. 4106/82 (BOE 25-02-83) R.D. 668/84 (BOE 04-04-84)	R.D. 262/85 (BOE 07-03-85)	R.D. 4105/82 (BOE 25-02-83) R.D. 3551/83 (BOE 06-03-84)
PAÍS VASCO	R.D. 1441/10 (BOE 16-11-10)	R.D. 1441/10 (BOE 16-11-10)	R.D. 2209/79 (BOE 21-09-79) R.D. 2009/81 (BOE 10-09-81) R.D. 1545/94 (BOE 22-07-94)	R.D. 2557/85 (BOE 09-01-86)		R.D. 1548/94 (BOE 22-07-94)	R.D. 1441/10 (BOE 16-11-10)	R.D. 2362/80 (BOE 05-11-80)	R.D. 812/85 (BOE 04-06-85)	R.D. 2209/79 (BOE 21-09-79) R.D. 1260/81 (BOE 25-06-81)
CEUTA										
MELILLA										

TRANSFERENCIAS EFECTUADAS A LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN MATERIA SOCIO-LABORAL

Comunidad Autónoma	INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA			Guarderías infantiles laborales	Inmigración (Autorizaciones iniciales de trabajo)	Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Función Pública Inspectora)
	Asistencia y Servicios Sociales	Empleo y Formación Prof. Ocupacional	Asistencia Sanitaria			
ANDALUCÍA	R.D. 958/05 (BOE 04-08-05)	R.D. 957/05 (BOE 04-08-05)	R.D. 1784/04 (BOE 31-07-04)	R.D. 2411/83 (BOE 13-09-83)		
ARAGÓN				R.D. 533/84 (BOE 21-03-84)		
PRINCIPADO DE ASTURIAS	R.D.1293/05 (BOE 19-11-05)	R.D. 1360/05 (BOE 10-12-05)	R.D. 1292/05 (BOE 19-11-05)	R.D. 538/84 (BOE 21-03-84)		
BALLEARS ILLES	R.D. 1731/07 (BOE 27-12-07)	R.D. 1732/07 (BOE 27-12-07)	R.D. 1733/07 (BOE 27-12-07)	R.D. 2420/83 (BOE 13-09-83)		
CANARIAS	R.D. 35/99 (BOE 29-01-99)		R.D. 2464/96 (BOE 20-12-96)	R.D. 2412/83 (BOE 13-09-83)		
CANTABRIA	R.D. 1589/06 (BOE 29-12-06)	R.D. 1586/06 (BOE 29-12-06)	R.D. 1584/06 (BOE 29-12-06)	R.D. 2683/83 (BOE 21-10-83)		
CASTILLA-LA MANCHA				R.D. 2413/83 (BOE 13-09-83)		
CASTILLA Y LEÓN				R.D. 2419/83 (BOE 13-09-83)		
CATALUÑA	R.D. 2227/98 (BOE 16-11-98)	R.D. 2227/98 (BOE 06-11 98)	R.D. 1049/97 (BOE 29-07-97)	R.D. 2090/83 (BOE 06-08-83)	R.D. 1463/09 (BOE 22-09-09)	R.D. 206/10 (BOE 01-03-10) R.D. 1099/11 (BOE 28-7-11)
EXTREMADURA				R.D. 2725/83 (BOE 27-10-83)		
GALICIA	R.D. 373/99 (BOE 24-03-99)	R.D. 553/06 (BOE 24-05-06) R.D. 1140/07 (BOE 1-09-07)	R.D. 212/96 (BOE 07-03-96)	R.D. 2414/83 (BOE 13-09-83)		
MADRID				R.D. 537/84 (BOE 21-03-84)		
REGIÓN DE MURCIA	R.D. 1087/08 (BOE 01-07-08)	R.D. 1084/08(BOE 01-07-08)	R.D. 1083/08 (BOE 01-07-08)	R.D. 2415/83 (BOE 13-09-83)		
NAVARRA				R.D. 922/86 (BOE 12-05-86)		
RIOJA, LA				R.D. 535/84 (BOE 21-03-84)		
COMUNIDAD VALENCIANA	R.D. 846/99 (BOE 09-06-99)	R.D. 846/99 (BOE 09-06-99)	R.D. 1951/96 (BOE 24-09-96)	R.D. 2416/83 (BOE 13-09-83)		
PAÍS VASCO	R.D. 558/98 (BOE 07-05-98)	R.D. 1442/10 (BOE 16-11-10)	R.D. 1946/96 (BOE 31-08-96)			R.D. 895/11 (BOE 30-06-11) R.D. 1712/11 (BOE 25-11-11)
CEUTA						
MELILLA						

I
La búsqueda del puesto de trabajo

1. La demanda de empleo

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

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

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

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

• ¿Dónde?

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

• Requisitos

— Ser español o nacional de país miembro de la Unión Europea, o nacional de un país firmante del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (Islandia, Noruega o Liechtenstein) o nacional de la Confederación Suiza.
— Ser cónyuge o pareja registrada de uno de los ciudadanos mencionados en el apartado anterior, así como el descendiente directo o de su cónyuge o pareja, menor de 21 años, o mayor de esa edad a cargo y el ascendiente directo de su cónyuge o pareja, a cargo.
— Ser trabajador extranjero no comunitario, o extranjero titular de autorización de estancia o residencia con reconocimiento de acceso al mercado nacional de trabajo.
— Estar en edad laboral (más de 16 años).
— No estar imposibilitado para el trabajo para el que se inscribe como demandante de empleo.

• Contenido de la demanda de empleo

Al efectuar la solicitud de trabajo al demandante se le solicitan los datos necesarios para un mejor encuadramiento profesional, entre otros:

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

• Documentos que debe aportar

Los trabajadores deben aportar:

— Los españoles y nacionales de un país miembro de la Unión Europea o de un país perteneciente al Espacio Económico Europeo o de la Confederación Suiza aportarán el Documento Nacional de Identidad, Tarjeta de Identidad o Pasaporte en vigor.
— Los trabajadores extranjeros no comunitarios deberán aportar el documento vigente que les autorice para realizar la inscripción como demandante de empleo.
— Tarjeta de la Seguridad Social, en caso de haber trabajado con anterioridad en España.
— Justificante de titulación profesional o académica (si se está en posesión de alguna).

1.1.1. Inscripción de Extranjeros en las Oficinas de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo

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

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

• Nacionales no comunitarios

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

— Autorización de residencia temporal no lucrativa.
— Autorización de residencia temporal por reagrupación familiar.

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

1.1.2. Normas a observar con la Oficina de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo

Los demandantes de empleo inscritos en una Oficina de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo deberán:

— Renovar periódicamente la demanda en las fechas que previamente se les indiquen.
— Presentarse en la Oficina de Empleo cuando sean citados para ello.
— Comunicar el resultado de la entrevista con la empresa a la que se les haya enviado.
— Comunicar las modificaciones de sus características profesionales (realización de cursos, obtención de títulos...).

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

Las personas (ocupadas o desempleadas) usuarias de los Servicios Públicos de Empleo tendrán derecho a recibir los servicios de la Cartera Común y los servicios complementarios que se establezcan mediante una atención personalizada y adaptada a sus expectativas y necesidades, sobre la base de su perfil, y de acuerdo con los requisitos de acceso que se establezcan. (Ver capítulo 2.1. sobre la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo).

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

1.2
Solicitud de puestos de trabajo ante las Agencias de Colocación

(Ley 14/1994) • (R.D. 1796/2010) • (R.D.LG. 2/2015) • (R.D.LG. 3/2015)

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

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

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

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

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

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

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

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

(Acuerdo libre Circulación Suiza DOCE 30-IV-2002) • (Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea) • (Reglamento (UE) nº 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, sobre la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión) • (Reglamento UE 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos UE nº 492/2011 y UE 1296/2013) • (RD 207/2019)

• ¿Qué son los Servicios Europeos de Empleo?

Los ciudadanos de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo y de la Confederación Suiza tienen derecho a la libre circulación por estos territorios (ver capítulo 36.21 sobre la libre circulación de los trabajadores de la UE, del EEE y de

la Confederación Suiza). Con este motivo se creó en 1993 la Red de Servicios Europeos de Empleo (EURES) que facilita información e intermediación de las ofertas de empleo en estos países.

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

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

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

• ¿Dónde se pueden solicitar sus servicios?

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

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

2. Servicios y ayudas a los demandantes de empleo

2.1. Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo

(R.D. 1796/2010) • (R.D. 7/2015) • (R.D.LG. 3/2015) • (Resol. 12-III-2019) • (O.ESS/381/2018)

Los Servicios Públicos de Empleo prestan servicios a las personas desempleadas, ocupadas y a las empresas, independientemente de su forma jurídica. La Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo recoge los servicios cuya prestación debe ser garantizada en todo el territorio nacional y por todos los Servicios Públicos de Empleo.

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

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

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

La Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo tiene por objeto garantizar en todo el Estado el acceso en condiciones de igualdad a los Servicios Públicos de Empleo y a los servicios prestados por los mismos, y a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, constituyendo un compromiso de los Servicios Públicos de Empleo con las personas y empresas usuarias de los mismos. En todo momento, se garantizará a los trabajadores desempleados el acceso gratuito a los servicios prestados por los Servicios Públicos de Empleo.

Cada Servicio Público de Empleo podrá establecer su propia Cartera de Servicios, que incluirá, además de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, aquellos otros complementarios que el Servicio Público determine en el ámbito de sus competencias, atendiendo a la evolución de su mercado de trabajo, a las necesidades de las personas y empresas, a las prioridades establecidas en el marco del Sistema Nacional de Empleo y a los recursos disponibles.

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

Los Servicios Públicos de Empleo podrán prestar los servicios a sus usuarios directamente, a través de sus propios medios, o a través de entidades colaboradoras habilitadas para ello.

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

— **Servicio de orientación profesional.** Se trata de un servicio integral que tiene por objeto la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento, la motivación y acompañamiento en las transiciones laborales, bien desde la educación al mundo laboral o entre las diversas situaciones de empleo y desempleo que pueden darse a lo largo de la vida laboral. Tiene por finalidad ayudar a los usuarios a mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación u orientar hacia el autoempleo.

Asimismo, y a partir del diagnóstico de las necesidades del usuario, la orientación podrá dar lugar a la prestación de otros servicios especializados de la cartera, incluyendo las siguientes actividades:

- Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil del usuario: la atención específica al mismo, al objeto de identificar sus habilidades, competencias, formación, experiencia, intereses, situación familiar y las posibles oportunidades profesionales.
- Diseño del itinerario personalizado para el empleo: la elaboración (y comunicación explícita al usuario) del proceso que se considere más adecuado para su acceso al empleo, de acuerdo con su perfil, necesidades y expectativas a través de criterios técnicos y estadísticos, incluyendo las principales actuaciones propuestas y el calendario de realización, así como los elementos de verificación y seguimiento.
- Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad: el seguimiento individual y personalizado por parte de un tutor u orientador de las actuaciones que el usuario vaya llevando a cabo en ejecución de su itinerario, la revisión y actualización del mismo, la fijación y supervisión del cumplimiento de hitos, etapas y obligaciones, así como del compromiso de actividad (para usuarios que también sean perceptores de prestaciones).
- Asesoramiento y ayuda técnica adicional para:
  - — La definición del currículo que refleje el perfil profesional en términos de competencias profesionales: la información y asesoramiento personal, grupal o general a los usuarios, así como la provisión de instrumentos y técnicas de ayuda para la elaboración de su currículo personalizado.
  - — La aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo: la provisión de información, y manejo básico de los medios, técnicas y herramientas accesibles para la búsqueda de empleo por cuenta ajena, incluyendo los medios telemáticos y el uso de redes sociales.

— **Información y asesoramiento adicional sobre:**
  - — La situación del mercado de trabajo, las políticas activas de empleo y oferta de los servicios comunes y complementarios de la cartera: la comunicación sobre los datos o las circunstancias relativas al mercado de trabajo y las políticas activas de empleo que puedan resultar de utilidad para incrementar las oportunidades de empleo de los usuarios, incluida la información acerca de los servicios comunes y complementarios de la Cartera.
  - — La oferta formativa y los programas que faciliten la movilidad para la formación y cualificación europeas: las actuaciones de asesoramiento especializado a los usuarios respecto de la oferta de formación.

— **Apoyo a la gestión de la movilidad laboral:** la información, asesoramiento y el apoyo a la movilidad geográfica y funcional, tanto en el ámbito nacional, europeo e internacional de los usuarios para aprovechar las ofertas de empleo adecuadas a las que puedan tener acceso.

Incluirá información general acerca de las circunstancias de trabajo más relevantes en el ámbito territorial de la Espacio Económico Europeo, incluyendo el acceso a la información disponible a través de la red EURES.

— **Servicio de formación y cualificación para el empleo.**
Este servicio tiene por finalidad promover la formación, cualificación profesional, recualificación y actualización permanente de las competencias profesionales facilitando la transición al empleo, ajustando la oferta formativa y la de los proveedores de formación a las necesidades del mercado de trabajo.
Proporcionará a los usuarios la mejora de sus competencias profesionales a través de una oferta de formación acreditable y formación no formal, así como el reconocimiento de competencias adquiridas por la experiencia laboral.
La prestación de este servicio requerirá el mantenimiento de sistemas de información integrados, que permitan actualizar el Registro Estatal de centros y entidades de formación, el Fichero de especialidades formativas, un mapa de la programación formativa disponible en cada momento, así como la cuenta de formación de cada trabajador.
Este servicio comprenderá las siguientes actividades:
  - Formación profesional para el empleo acorde a las necesidades de los usuarios: la programación de una oferta de formación profesional para el empleo, basada en el escenario plurianual que se realice en base al diagnóstico previo de necesidades, prioridades, objetivos y recomendaciones, la formación de demanda que realizan las empresas para sus trabajadores y la formación en alternancia con el empleo, promoviendo asimismo la formación profesional dual mediante la celebración de contratos para la formación y el aprendizaje.
    La programación deberá prever una formación suficiente para facilitar a los usuarios la adquisición de competencias profesionales en función del itinerario personalizado de empleo, de las necesidades de formación identificadas y de la cobertura de las competencias clave y de las competencias transversales para el empleo.
    La oferta de formación se recogerá en los términos previstos para las especialidades formativas en la normativa reguladora de formación profesional para el empleo e incluirá la oferta de formación formal referida al Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad.
  - Control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación: todas las actuaciones de control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación para el empleo que realicen los Servicios Públicos de Empleo en el ámbito de sus competencias. Asimismo, se promoverán los sistemas de certificación de la calidad.
  - Evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral: todas las actuaciones tendentes a facilitar la evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por los usuarios a través de la experiencia laboral y de las vías no formales de formación.
  - Mantenimiento y actualización de la cuenta de formación: la identificación del historial formativo del trabajador y su reflejo en la cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, así como su actualización constante.
  - Inscripción, acreditación y selección de centros y entidades de formación profesional para el empleo: la definición y puesta en marcha del sistema de acreditación, inscripción y publicidad de los centros y entidades de formación y su interconexión con el Registro Estatal de centros y entidades de formación para el empleo.
  - Gestión de los instrumentos europeos para favorecer la movilidad en la formación y cualificación profesional: la gestión de los programas e instrumentos que faciliten la movilidad para la formación y cualificación europeas.

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

Los usuarios de los Servicios Públicos de Empleo podrán acceder a un servicio que les facilite la implantación de sus actividades de autoempleo y emprendimiento realizando un acompañamiento en los procesos vinculados. Para ello los Servicios Públicos de Empleo procurarán la coordinación necesaria con las redes de oficinas públicas y privadas encargadas de promover el autoempleo y el emprendimiento, en particular los Puntos de Atención al Emprendedor previstos en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, para prestar asesoramiento y acompañamiento a los nuevos autónomos y emprendedores, incluidos los del ámbito de la Economía Social.

Este servicio comprenderá las siguientes actividades:

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

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

(R.D. 7/2015) • (R.D.LG. 3/2015)

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

2.3. Itinerario personalizado para el empleo

(R.D. 7/2015) • (R.D.LG. 3/2015)

La articulación del itinerario personalizado para el empleo se configura como un derecho de las personas desempleadas y como una obligación de los Servicios Públicos de Empleo.

Este itinerario personalizado para el empleo deberá incorporar al menos:

— Identificación de alternativas profesionales a partir del análisis motivado de oportunidades de empleo para los usuarios en España, en el Espacio Económico Europeo y en el ámbito internacional, a las que pueda acceder de acuerdo con su perfil profesional.
— Identificación de un itinerario formativo, cuando se precise, de acuerdo con el perfil del usuario, mediante la propuesta de acciones de formación y/o acreditación de experiencia laboral o formación no formal que resulten adecuadas para la mejora de competencias y cualificación profesional del usuario.
— Identificación de las actuaciones de búsqueda activa de empleo que, de acuerdo con su perfil, el usuario quedará obligado a realizar.

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

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

2.4. Plan Anual de Política de Empleo 2019

El plan, publicado en el BOE de 15 de marzo de 2019, concreta la Estrategia Española de Activación para el Empleo y está dotado con 5.794 millones de euros, con cargo en su totalidad al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Ses trata de una cantidad equivalente a la de 2018 al haberse prorrogado el presupuesto. De esta cantidad total, 2.317 millones de euros se han distribuido entre las comunidades autónomas, lo que representa un 9 % más que en 2018, tras la reordenación de diversos créditos del SEPE para priorizar la activación para el empleo.

En la elaboración del Plan se han tenido en cuenta como factores importantes los compromisos adquiridos por España en el marco de Unión Económica y Monetaria, el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 y el Plan de empleo para personas paradas de larga duración (que se encontraba en proceso de elaboración), así como, el resultado de la segunda evaluación de la Red de Servicios Públicos de la UE.

El Plan concreta, para el ejercicio 2019, los objetivos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 a alcanzar en el conjunto del Estado y en cada una de las comunidades autónomas así como los indicadores que permiten conocer y evaluar el grado de cumplimiento de los mismos e incluye un total de 637 servicios y programas de políticas de activación para el empleo.

2.5. Plan de Choque de Empleo Joven

En la actualidad existen una serie de problemas importantes y comunes que afectan al colectivo de personas jóvenes, que requieren de la puesta en marcha de medidas diseñadas bajo un punto de vista holístico e integral, concretas pero combinables, a través de un Acuerdo de Estado que, sin suponer un aumento del gasto, permitan conseguir una mejora de la integración laboral como mejor vía de solución global.

Desde el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, publicando el Plan de Choque de Empleo Joven, se ha asumido el compromiso acometer de manera ordenada y precisa las acciones y medidas necesarias que contribuyan al desarrollo de un nuevo modelo productivo con estrategias a largo plazo que impulsen medidas de apoyo estratégico a la innovación aplicada a sectores o ramas concretas.

Con el Plan de Choque por el Empleo Joven se persigue:

— Buscar la mejora de la competitividad y el valor añadido de la estructura productiva española con el objetivo de alcanzar niveles de crecimiento económico que permitan generar una oferta sustancial de empleo, estable o flexible, sobre la base del desarrollo de sectores de futuro y con alto valor añadido.
— Fortalecer el compromiso con la formación integral y con la cualificación de las personas jóvenes, que impulse su promoción individual, colectiva y profesional, que se apoye en el sistema educativo y en el entorno laboral como elementos fundamentales para su integración social, dotando de competencias profesionales a aquellos jóvenes con escasa cualificación, ocupándose de los jóvenes del entorno rural y potenciado y reforzando el papel de los Servicios Públicos de Empleo como puerta de entrada al mercado de trabajo y a la vida activa.
— Desarrollar iniciativas de retorno a la escuela, de apoyo a la formación en competencias estratégicas, a la formación profesional dual, al empleo con derechos, al emprendimiento de los jóvenes, al fomento de la participación sindical de las personas jóvenes y del asociacionismo empresarial.

Los objetivos de este Plan de Empleo dirigido a los jóvenes son:

1. Establecer un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo.
2. Hacer protagonistas a las personas jóvenes de su proceso de inserción laboral y cualificación.
3. Incrementar la cualificación e inserción laboral dotando a los jóvenes de más competencias profesionales.
4. Fomentar un nuevo modelo económico basado en la productividad y el valor añadido.
5. Dotar a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos para prestar una atención adecuada e individualizada.
6. Desarrollar una formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar sesgos de género, combatir la segregación horizontal y la brecha salarial de género.
7. Combatir el efecto desánimo de las personas jóvenes que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar.
8. Se prestará especial atención a colectivos especialmente vulnerables (migrantes, parados de larga duración, abandono escolar, personas con discapacidad, etc.).

El Plan engloba cincuenta medidas, divididas en seis ejes, diseñadas bajo una perspectiva integral y sistémica, que permiten su combinación y ajuste a cada perfil y a las necesidades existentes en cuanto a inserción, con un presupuesto de 2.000 millones de euros.

A través de los ejes se definen, en línea con los objetivos establecidos, los ámbitos de actuación considerados prioritarios en los próximos tres años: recuperar la calidad del empleo, luchar contra la brecha de género en el empleo y reducir el desempleo juvenil.

El Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 se ha elaborado en colaboración con las Comunidades Autónomas y se ha consultado a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. También han realizado aportaciones las Entidades Locales, distintos interlocutores sociales y económicos, así como entidades responsables de juventud, educación y servicios sociales.

2.6.
Plan Reincorpora-T Plan trienal para prevenir y reducir el Desempleo de Larga Duración 2019-2021

Entre los grandes retos a los que debe hacer frente nuestra sociedad, y en particular los servicios públicos de empleo —el SEPE y los SPE de las Comunidades Autónomas—, está el impulsar medidas que frenen, por un lado, y reduzcan, por otro, las elevadas tasas de desempleo con marcadas características territoriales, de género y edad, favoreciendo un ajuste de la desigualdad social, fuertemente incrementada durante los años de crisis, pero que no ha conseguido reducirse de forma suficiente en este periodo de recuperación económica.

Desde el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social se ha asumido el compromiso de acometer de manera ordenada y precisa las acciones y medidas necesarias que contribuyan al desarrollo de un nuevo modelo productivo más inclusivo con estrategias a largo plazo que impulsen medidas de apoyo estratégico.

Con el Plan REINCORPORA-T se persigue:

— Realizar una apuesta por el crecimiento inteligente, sostenible e integrador recogido en la 'Estrategia Europa 2020', considerando y reconociendo, a través de las políticas activas de empleo, el potencial laboral de la población activa que queda relegada a situaciones de paro de larga duración o de precariedad laboral.

— Establecer mecanismos eficientes para la reincorporación al mercado de trabajo de las personas en situación de paro de larga duración que, por diferentes circunstancias, como reestructuraciones empresariales, cambios en el propio mercado de trabajo o como consecuencia de la incorporación de nuevas tecnologías e innovaciones a los procesos productivos, se encuentran con fuertes barreras de acceso a un nuevo empleo.

— Integrar en el mercado de trabajo a las personas excluidas y especialmente vulnerables, como parte de la lucha contra la exclusión social y el empobrecimiento de los hogares.

— Mejorar los diagnósticos de empleabilidad, de identificación y caracterización de situaciones de vulnerabilidad ante el empleo, para ofrecer el apoyo adecuado en recursos y necesidades de atención a cada persona desempleada partícipe del Plan, así como facilitar en determinados casos la decisión personal de continuar en el mercado de trabajo o abandonarlo definitivamente por jubilación.

El Plan REINCORPORA-T se vertebra en dos dimensiones transversales:

— La promoción de actuaciones específicas para la incorporación al mercado de trabajo de las personas paradas de larga duración.

— La promoción del carácter preventivo de las actuaciones de los Servicios Públicos de Empleo, interlocutores sociales y otras entidades sociales, para identificar factores de riesgo y vulnerabilidad ante el empleo en las personas desempleadas,

Los objetivos de este Plan REINCORPORA-T dirigido a personas paradas de larga duración son:

1. Reducir la Tasa de Paro de Larga Duración (TPLD) sobre Población Activa en 2,5 puntos porcentuales (p.p.), pasando del 6,8 % del cuarto trimestre de 2018 al 4,3 % en el Cuarto Trimestre de 2021.
2. Reducir a la mitad la actual brecha de género entre hombres y mujeres en PLD.
3. Disminuir en 12 p.p. la actual diferencia entre los PLD de 24 meses en adelante en demanda de empleo y los PLD de 12 a 23 meses en demanda de empleo.
4. Disminuir la actual diferencia de PLD entre grupos de edad.

El Plan para prevenir y reducir el Desempleo de Larga Duración engloba 63 medidas, divididas en 6 ejes, diseñadas bajo una perspectiva integral y sistémica, que permiten su combinación y ajuste a cada perfil y a las necesidades existentes en cuanto a inserción.

A través de los ejes se definen, en línea con los objetivos establecidos, los ámbitos de actuación considerados prioritarios en los próximos 3 años: reducir el

desempleo de larga duración, luchar contra la brecha de género en el empleo y recuperar la calidad del empleo.

Se recogen medidas de apoyo a las empresas socialmente responsables con la inserción de parados de larga duración y otros colectivos vulnerables.

Además de las medidas de activación para el empleo se aumenta la protección económica frente al desempleo de larga duración con la recuperación y mejora del subsidio para mayores de 52 años.

El Plan trienal para prevenir y reducir el Desempleo de Larga Duración 2019-2021 se ha elaborado en colaboración con otros Ministerios, las Comunidades Autónomas, la Alta Comisionada para el Reto Demográfico, la Federación Española de Municipios y Provincias, y se ha consultado a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

2.7. Acciones del servicio de orientación profesional y del servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento

(O.M. 20-I-1998) • (O.M. 4-II-2000) • (Ley 38/2003) • (O.TAS/816/2005) • (R.D. 887/2006) • (R.D. 7/2015)

Los Servicios Públicos de Empleo ofrecen acciones de Orientación Profesional y de Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento a jóvenes y adultos que se encuentran en situación de desempleo. Estas actividades están definidas en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Si, dado el elevado volumen de personas, los Servicios Públicos de Empleo no pueden prestar estos servicios con sus propios medios, pueden completarlos subvencionando a entidades e instituciones sin ánimo de lucro para que los efectúen, publicando las correspondientes convocatorias de subvenciones. Estas actividades son:

— Orientación profesional.
— Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas reciben del Servicio Público de Empleo Estatal los fondos acordados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales para desarrollar estas actividades de acuerdo con la normativa básica estatal y sus convocatorias correspondientes.

• Gestión y tramitación

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

2.7.1. Subvenciones para la realización de acciones de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento

• Objetivo

Tienen como finalidad hacer posible la colaboración de entidades, sin fines de lucro, en la realización de acciones de información profesional, orientación profesional, búsqueda activa de empleo y autoempleo dirigidas a mejorar las posibilidades de ocupación de los demandantes de empleo, inscritos en las Oficinas de Empleo, de forma que se maximicen y rentabilicen los beneficios de la atención personalizada a éstos.

• ¿Qué entidades pueden solicitar ser colaboradoras?

Las que realicen las acciones que se detallan a continuación, y siempre que tengan personalidad jurídica propia, carezcan de fines lucrativos y cumplan los requisitos establecidos en la Orden Ministerial de 20 de enero de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo.

• Acciones objeto de subvención

— Aquellas que, mediante la información, orientación, acompañamiento u otro procedimiento, faciliten la mejora de la posición en el mercado de trabajo del demandante de empleo y la búsqueda de empleo por cuenta ajena.
— Aquellas que, mediante información, motivación, asesoramiento u otros procedimientos, faciliten la detección y dinamización de iniciativas de autoempleo en demandantes de empleo.

El desarrollo de las acciones, individuales o colectivas, se efectuará de acuerdo con las especificaciones técnicas aprobadas por el Servicio Público de Empleo Estatal, en las que se detallarán como mínimo:

— Métodos e instrumentos que se utilizarán para la realización de las acciones.
— Requisitos que debe reunir el personal técnico que imparta las acciones y los métodos que se empleen para su selección.
— Instalaciones y material necesarios para el desarrollo de las acciones.

Las necesidades de actuación a ejecutar por entidades colaboradoras y el período de ejecución de las acciones se publican para el territorio gestionado por el Servicio Público de Empleo Estatal en el Boletín Oficial de la provincia.

• Cuantías de las subvenciones

El Servicio Público de Empleo Estatal subvencionará las retribuciones totales, incluida la cotización empresarial a la Seguridad Social, por todos los conceptos del personal necesario para la ejecución de las acciones, en función del Convenio Colectivo aplicable, o de acuerdo con la normativa de aplicación en las Administraciones Públicas para funcionarios, y para el año 2019 serán las siguientes:

— Para los técnicos, las retribuciones establecidas en la respectiva normativa de aplicación para cada categoría, nivel o grupo profesional, hasta un máximo de 34.912,11 euros por año.
— Para el personal de apoyo, las retribuciones establecidas en la respectiva normativa de aplicación para cada categoría, nivel o grupo profesional, hasta un máximo de 24.438,50 euros por año.

El Servicio Público de Empleo Estatal también subvencionará los gastos imputables a las acciones efectivamente realizadas en concepto de gastos generales, materiales y técnicos.

• Solicitud de la subvención

Las entidades que deseen colaborar con el Servicio Público de Empleo Estatal deberán presentar su solicitud, ante la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal correspondiente a la provincia donde vayan a realizar las acciones.

La solicitud se formalizará en el modelo oficial que se disponga, acompañando la siguiente documentación:

— Copia compulsada de la escritura pública de constitución y de los Estatutos y en su caso modificación, de la entidad, inscrita en el registro corres-

pondiente y tarjeta de identificación fiscal, excepto si se trata de una Administración Pública.
— Copia compulsada de la escritura donde consten los poderes de la persona que realiza la solicitud.
— Proyecto-memoria de las acciones a realizar según modelo disponible en las Direcciones Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal.
— Certificación, en su caso, de la existencia de otras subvenciones, con indicación de la cuantía y si se encuentra en fase de solicitud o concesión.
— Datos bancarios donde se desee percibir la subvención.

• Adaptación de estas subvenciones en Comunidades Autónomas

Las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de las funciones y servicios en materia de información, orientación profesional, búsqueda activa de empleo e información y asesoramiento para el autoempleo, podrán acomodar lo establecido en la regulación de estas subvenciones a las especialidades derivadas de la organización propia de las mismas.

2.8. Subvenciones para programas experimentales en materia de empleo

(O.TAS/2643/2003) • (Ley 38/2003) • (O.TAS/816/2005) • (R.D. 887/2006) • (R.D. 1369/2006)

• Objetivo

Tienen como finalidad la financiación de programas experimentales orientados a la mejora de la ocupabilidad e integración de colectivos de desempleados con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral, entre los que se encuentran: discapacitados, inmigrantes, mujeres con problemas de integración laboral y trabajadores desempleados en situación de riesgo de exclusión social y perceptores de prestaciones, subsidios por desempleo o de la Renta Activa de Inserción.

• ¿Qué son los programas experimentales?

Se considera programa experimental de empleo el que tenga por objeto el desarrollo de planes integrales de empleo que combinen acciones de información, orientación y asesoramiento; formación; práctica laboral y movilidad geográfica, con la finalidad de conseguir la inserción laboral de los desempleados.

• Programas objeto de subvención

— En el caso de los programas experimentales para desempleados, preferentemente perceptores de prestaciones, al menos el 60 % de los beneficiarios deberán ser perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo.
El porcentaje será menor si el número de beneficiarios de prestaciones o subsidios, inscritos como demandantes de empleo en el ámbito de actuación del programa, no alcanzara el citado porcentaje.
El objetivo de inserción para este colectivo de beneficiarios deberá ser al menos del 35 % de los demandantes atendidos durante el desarrollo del programa.

— En el caso de los programas experimentales para desempleados admitidos al programa Renta Activa de Inserción, el objetivo de inserción laboral debe ser, al menos, del 30 % de los demandantes de empleo atendidos durante el desarrollo de los mismos.

Se considera que dicha inserción laboral se ha conseguido cuando, durante la vigencia del programa experimental de empleo, el desempleado sea contratado como trabajador por cuenta ajena por una duración no inferior a seis meses.

• Entidades beneficiarias

Podrán ser beneficiarias de las subvenciones las personas jurídicas sin ánimo de lucro que acrediten experiencia en la realización de acciones que vayan dirigidas al acompañamiento a los desempleados en procesos de inserción laboral por cuenta ajena o propia.

• Lugar y plazo de presentación de las solicitudes

En función del programa objeto de subvención, las solicitudes deberán presentarse, previa publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial correspondiente, ante el Servicio Público de Empleo autonómico competente. En las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla las solicitudes se presentarán ante las respectivas Direcciones Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal.

2.9. Formación Profesional para el empleo de los trabajadores desempleados

(Ver capítulo 10 sobre Formación Profesional para el empleo).

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

(Ley 38/2003) • (L.O. 1/2004) • (Ley 43/2006) • (R.D. 395/2007) • (O.TAS/1622/2007) • (R.D. 1917/2008) • (O.TMS/1006/2018)

• Finalidad

Son medidas dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género, inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo, que buscan su inserción sociolaboral y, de este modo, acceder a una independencia económica y personal necesaria para romper el vínculo con su agresor y lograr su efectiva recuperación integral.

• Medidas de actuación

— Itinerario de inserción sociolaboral, individualizado y realizado por personal especializado. La orientación se prestará de forma individual por personal técnico especializado, con formación necesaria para realizar un acompañamiento tutelado de la mujer en el proceso de inserción sociolaboral.

— Programa formativo específico para favorecer la inserción social y laboral. Este programa contará con dos fases:

- Fase de preformación, cuyo objetivo es facilitar a las beneficiarias el desarrollo de habilidades sociales y, en su caso, una cualificación básica, así como motivarlas en su incorporación o reincorporación al mercado de trabajo y afrontar la segunda fase de formación. Se tendrá en cuenta las necesidades específicas de las mujeres extranjeras, como puede ser el idioma, y de las mujeres discapacitadas, en su caso.
- Fase de formación para el empleo, cuyo objetivo es proporcionar a las participantes formación profesional para el empleo en distintas especialidades que se adapten a su perfil inicial y pertenezcan a sectores de actividad con capacidad para generar empleo, garantizando así su inserción en el mercado laboral. Las acciones formativas, en la medida de lo posible, se desarrollarán fundamentalmente a través de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación, de un porcentaje de las participantes formadas. Durante el tiempo de participación en una acción formativa la mujer tendrá derecho a percibir una beca por asistencia de 10 euros/día lectivo hasta la finalización del curso.

— Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia, que se concederán con arreglo a lo previsto en el Programa de Promoción del Empleo Autónomo (ver contenido capítulo 6.2 sobre promoción del empleo autónomo).

  Las subvenciones y ayudas se incrementarán hasta un 10 %, respecto a las establecidas para las demás trabajadoras, al ser consideradas uno de los colectivos con especiales dificultades de inserción laboral.

— Incentivos para las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género. Los empleadores que contraten indefinidamente a mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 125 euros/mes (1.500 euros/año), durante cuatro años.

  En el caso de que se celebren contratos temporales, tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

  En ambos casos, no será necesario la inscripción de las víctimas de violencia de género como demandantes de empleo, para la aplicación de las bonificaciones.

— Incentivos para facilitar la movilidad geográfica de las mujeres. Las mujeres que, como consecuencia de su contratación, tengan que trasladar su residencia habitual, podrán recibir las siguientes subvenciones:
  - Gastos de desplazamiento. Destinados a cubrir los gastos de desplazamiento de la beneficiaria, así como los de sus familiares a su cargo que convivan con ella.
  - Gastos de transporte de mobiliario y enseres. En la cuantía del coste de dicho traslado, hasta un máximo de 4 veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual vigente.
  - Gastos de alojamiento. Incluido el alquiler o adquisición de vivienda u otros gastos de hospedaje, de la beneficiaria y de los familiares a su cargo que convivan con ella, durante los doce primeros meses de vigencia del contrato, con una cuantía máxima de 10 veces el IPREM mensual vigente.
  - Gastos de guardería y de atención a personas dependientes. Estas subvenciones se destinarán a cubrir gastos por asistencia a guarderías o centros de enseñanza durante el primer ciclo de educación infantil de los hijos de la beneficiaria que dependan económicamente de la misma o por atención de las personas dependientes a su cargo, generados durante los doce primeros meses de vigencia del contrato. La cuantía máxima de la ayuda será de cuatro veces el IPREM mensual vigente.

  Se considerará que existe movilidad geográfica cuando, como consecuencia de la contratación, se produzca un traslado efectivo de la residencia habitual de la trabajadora a una localidad de destino que se encuentre a más de 50 kilómetros de la localidad de origen, excepto cuando se trate

de desplazamientos con destino u origen en Ceuta o Melilla o desplazamientos interinsulares, efectuados entre cualquiera de las islas de cada uno de los archipiélagos, en los que la distancia podrá ser inferior.

— Incentivos para compensar diferencias salariales. Tendrán derecho a estos incentivos, las mujeres cuyo contrato laboral se haya extinguido por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, y el contrato subsiguiente que formalice ya sea indefinido o temporal, con una duración efectiva igual o superior a seis meses, implique una disminución salarial. Durante un tiempo máximo de doce meses, podrán percibir hasta un máximo de 500 euros/mes.

• Gestión y tramitación

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

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

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

(O.M. 9-III-1994) • (R.D.LG. 2/2015) • (R.D.LG. 3/2015) • (R.D. 7/2015) • (O. ESS/381/2018)

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

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

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

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

  La gestión de ofertas y demandas de empleo comprenderá en particular:
  - Prospección e identificación de necesidades de los empleadores.
  - Captación de ofertas de empleo no gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo.
  - Difusión de información sobre las ofertas de empleo adecuadas y disponibles.

— Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la activación, la contratación e inserción en la empresa: la asistencia cualificada para la información a los trabajadores y a los empleadores en la toma de decisiones para la contratación de personal, con información acerca de las medidas de políticas activas de empleo y los instrumentos disponibles de apoyo a la contratación e inserción vigentes en cada momento.

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

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

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

Es la solicitud de trabajadores realizada por los empresarios en las Oficinas de Empleo, a fin de cubrir un puesto de trabajo por candidatos que cumplan con el perfil de la oferta de empleo. El empresario comunica a la oficina de empleo la necesidad de cubrir un puesto de trabajo indicando:

— Descripción del puesto de trabajo.
— Perfil de los candidatos.
— Condiciones de trabajo: tipo de contratación, horario, jornada.
— Forma, lugar y fecha de selección de los trabajadores.

- **Actuación de la Oficina de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo**

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

La Oficina de Empleo efectúa todas estas actuaciones gratuitamente.
(Ver contenido del Capítulo 36.1.2 sobre Situación Nacional de Empleo).

3.2. Servicios prestados por la Red EURES

(Acuerdo libre Circulación Suiza DOCE 30-IV-2002) • Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, sobre la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión • Reglamento UE 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos UE n.º 492/2011 y UE 1296/2013 • Decisión de ejecución (UE) 2017/1255 de la Comisión de 11 de julio de 2017 relativa a un modelo de descripción de los sistemas y procedimientos nacionales para la admisión de organizaciones como miembros y socios de EURES • Decisión de Ejecución (UE) 2017/1257 de la Comisión de 11 de julio de 2017 relativa a las normas técnicas y formatos necesarios para el establecimiento de un sistema uniforme que permita la puesta en correspondencia de las ofertas y las demandas de empleo y los CV en el portal EURES • Decisión de Ejecución (UE) 2017/1256 de la Comisión de 11 de julio de 2017 relativa a los modelos y procedimientos necesarios para el intercambio de información a escala de la Unión sobre los programas de trabajo nacionales de la red EURES • Decisión de Ejecución (UE) 2018/170 de la Comisión de 2 de febrero de 2018 sobre las especificaciones detalladas uniformes para la recogida y el análisis de datos para supervisar y evaluar el funcionamiento de la red EURES • Decisión de Ejecución (UE) 2018/1020 de la Comisión de 18 de julio de 2018 relativa a la adopción y la

actualización de la lista de capacidades, competencias y ocupaciones de la clasificación europea a efectos de la puesta en correspondencia automatizada a través de la plataforma informática común de EURES • Decisión de Ejecución (UE) 2018/1021 de la Comisión de 18 de julio de 2018 relativa a la adopción de las normas y los formatos técnicos necesarios para el funcionamiento de la puesta en correspondencia automatizada a través de la plataforma informática común utilizando la clasificación europea y la interoperabilidad entre los sistemas nacionales y la clasificación europea • (R.D. 207/2019)

EURES (European Employment Services) es una red de los Servicios de Empleo europeos para fomento de la movilidad y cooperación para el empleo y la libre circulación de trabajadores, uno de los principios fundamentales de la Unión Europea, que pone en relación a la Comisión Europea con los Servicios de Empleo de los países que integran la Unión Europea, además de Noruega, Islandia, Liechtenstein, es decir, el Espacio Económico Europeo (EEE) y la Confederación Suiza.

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

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

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

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

• Servicios EURES de apoyo a los trabajadores

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

- Información general sobre las condiciones de vida y de trabajo en el país de destino.
- Orientación y asistencia en relación con la obtención de la información sobre la situación del Estado miembro en cuestiones tales como condiciones de vida y trabajo (con inclusión de información general sobre Seguridad Social y pago de impuestos), procedimientos administrativos pertinentes en relación con el empleo o la asistencia después de la con-

tratación en general y la información sobre el modo de obtener dicha asistencia dentro de la red EURES.
- Si procede, asistencia en la redacción de las demandas de empleo y los CV, a fin de garantizar su conformidad con las normas y los formatos técnicos europeos, así como asistencia para su introducción en el portal EURES.
- Si procede, estudiar la posibilidad de una colocación dentro de la Unión como parte de un plan de acción individual, o respaldar la elaboración de un plan de movilidad individual como medio para conseguir una colocación dentro de la Unión;
- En su caso, remitir al trabajador a otro miembro o socio de EURES.

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

• Servicios EURES de apoyo a los empresarios

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

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

• Lugar de solicitud de los servicios de la Red EURES

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

3.3. Agencias de Colocación

(R.D. 1796/2010) • (R.D.LG. 3/2015)

• ¿Qué son las agencias de colocación?

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

• Empresas de recolocación

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

• Empresas de Trabajo Temporal

Las Empresas de Trabajo Temporal también podrán actuar como Agencias de Colocación, cuando cumplan con los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre y su normativa de desarrollo (ver capítulo 4.1. sobre regulación de las Empresas de Trabajo Temporal).

• Declaración responsable

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

Esta declaración responsable se presentará ante el Servicio Público de Empleo Estatal en el supuesto de que la agencia pretenda realizar su actividad desde centros de trabajo establecidos en dos o más Comunidades Autónomas o utilizando exclusivamente medios electrónicos, o ante el equivalente de la Comunidad Autónoma en el caso de que la agencia pretenda desarrollar su actividad desde centros de trabajo establecidos únicamente en el territorio de esa Comunidad.

• Obligaciones de las agencias de colocación

— Presentar una declaración responsable previamente al inicio de su actividad ante el Servicio Público de Empleo correspondiente y mantener las condiciones y requisitos establecidos.
— Presentar declaración responsable previamente a la apertura de nuevos centros de trabajo (estarán exentas de esta obligación las entidades que casen ofertas y demandas de empleo utilizando exclusivamente medios electrónicos).
— Garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios, tanto de intermediación laboral como de otras actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo.
— Garantizar, en su ámbito de actuación, los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo.
— Garantizar el respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores en el tratamiento de sus datos, sometiendo la actuación en esta materia a la normativa aplicable de protección de datos de carácter personal.
— No subcontratar con terceros la realización de su actividad como agencia de colocación, salvo que se trate de otras agencias de colocación autorizadas.
— Cumplir con la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.
— Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
— Velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y/o profesional requerido.
— Estar sujeta a las actuaciones de control e inspección que lleven a cabo los Servicios Públicos de Empleo de acuerdo con la normativa de referencia, así como a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos de control.

— Hacer constar en el desarrollo de las actividades como agencia de colocación, su número de agencia de colocación en todo lugar donde figure su nombre.
— Disponer de sistemas informáticos compatibles y complementarios con el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, con el fin de que el suministro de información sobre demandas y ofertas de empleo, así como del resto de actividades realizadas como agencias de colocación autorizadas, se realice, al menos, con periodicidad mensual y exclusivamente por medios electrónicos.
— Presentar con periodicidad anual, y dentro del primer trimestre de cada ejercicio, una Memoria de las actividades desarrolladas durante el ejercicio anterior, conteniendo, al menos, información relativa a los indicadores de eficacia, así como información sobre su actividad económica como agencia de colocación.
— Llevar una contabilidad separada con arreglo a la normativa establecida en esta materia para todos los gastos e ingresos derivados de su actividad.

• Espacio telemático

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

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

• Características

Las agencias de colocación podrán ser consideradas entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, con el alcance previsto en las normas de desarrollo del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

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

• Actuaciones de colaboración

Los instrumentos jurídicos, por los que se articulen por parte de los Servicios Públicos de Empleo las actividades a desarrollar por las agencias de colocación que actúen como entidades colaboradoras de los mismos, contendrán, como mínimo, los siguientes extremos:
— Ámbito de aplicación.
— Duración, que podrá ser de uno o dos años.
— Descripción de las acciones concretas a desarrollar.
— Forma de financiación de las acciones a desarrollar, con expresión de su vinculación a los resultados fijados.
— Los medios materiales, humanos y económicos que empleará la agencia para acometer las acciones previstas.

— Colectivos de demandantes destinatarios de los servicios.
— Seguimiento y evaluación.
— Definición de los sistemas de comunicación de la información.
— Mecanismos de comunicación para trasladar las incidencias que se produzcan en relación con las obligaciones de las personas trabajadoras y de las personas solicitantes y beneficiarias de prestaciones por desempleo.
— Los indicadores de eficacia definidos.
— Procedimiento y trámite para su modificación, así como la determinación de las causas de su extinción.

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

• Obligaciones de las agencias de colocación como entidades colaboradoras

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

— Suministrar la información que se requiera, y específicamente en relación con las personas atendidas y sus perfiles, así como en relación con las ofertas de empleo y los perfiles que correspondan con las mismas.
— Comunicar las incidencias que se produzcan en relación con las obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo. Tal comunicación se realizará a los efectos de la valoración, por parte de los Servicios Públicos de Empleo, de los posibles incumplimientos que pudieran derivarse de tales incidencias y adoptar las medidas que, en su caso, procedan.
— Realizar las acciones objeto de colaboración en los términos y condiciones determinados por los Servicios Públicos de Empleo.
— Estar sujetas a las acciones que pudieran realizar los Servicios Públicos de Empleo con el fin de efectuar el seguimiento y evaluación de las actuaciones objeto de colaboración.
— Garantizar a los trabajadores y empleadores la gratuidad por la prestación de servicios.
— En caso de tratarse de entidades con ánimo de lucro, deberán realizar al menos un 40 % de su actividad con fondos no provenientes de los Servicios Públicos de Empleo. En caso de tratarse de entidades sin ánimo de lucro, deberán acreditar que realizan al menos un 10 % de actividad con fondos no provenientes de los Servicios Públicos de Empleo.

3.4. Infracciones en materia de difusión de ofertas de trabajo por las empresas

■ (R.D.LG. 5/2000)

Serán sancionables por infracción en materia de empleo:

— La publicidad por cualquier medio de difusión de ofertas de empleo que no respondan a las reales condiciones del puesto ofertado, o que contengan condiciones contrarias a la normativa de aplicación.
— Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, dis-

capacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.

— Ejercer actividades de intermediación laboral, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber presentado, con carácter previo a la actuación como agencia de colocación, una declaración responsable, incumplir los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, y su normativa de desarrollo, o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.

4. Cesión de trabajadores. Empresas de Trabajo Temporal

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

También se producirá cesión ilegal de trabajadores cuando:

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

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

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

4.1. Empresas de Trabajo Temporal

(Ley 14/1994) • (R.D. 216/1999) • (R.D. 417/2015) • (R.D.LG. 2/2015) • (R.D.L. 9/2019)

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

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

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

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

• Requisitos

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

— Obtener autorización administrativa previa.

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

A estos efectos, deberá contar con una plantilla de estructura integrada por un mínimo de 12 trabajadores (todos ellos con contrato indefinido, a tiempo completo o parcial) o el número que proporcionalmente corresponda por cada mil trabajadores contratados para ser cedidos en el año anterior.

Desde el inicio y durante todo el tiempo de actividad, el personal de estructura mínimo será de 3 trabajadores fijos (a tiempo completo o parcial).

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

• Documentación a aportar con la solicitud

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

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

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

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

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

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

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

• Solicitud de autorización administrativa

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

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

• Alcance y eficacia de la autorización administrativa

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

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

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

• Tramitación por medios electrónicos

— Tanto la solicitud de autorización como los demás trámites administrativos y el cumplimiento de las restantes obligaciones de información por parte de las E.T.T. se ha de llevar a cabo por medios electrónicos.
— La única documentación que se debe presentar, además, en soporte papel es la que acredite la constitución y mantenimiento de la garantía financiera.
— Cada una de las autoridades laborales, tanto la estatal como las autonómicas, han de llevar un Registro de Empresas de Trabajo Temporal, con funcionamiento por medios electrónicos, que tiene carácter público.
— La comunicación electrónica de los trámites antes citados se efectúa en la actualidad a través de la aplicación informática SIGEtt, que se encuentra en funcionamiento desde julio de 2016. Es accesible desde la página web del Ministerio.
— Mediante los correspondientes convenios de colaboración, suscritos entre el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y cada una de las Comunidades Autónomas, todas las autoridades laborales (la estatal y las autonómicas) hacen uso de la aplicación SIGEtt. Ello permite contar con una base de datos central, de uso común para todas las Administraciones con competencia en materia de Empresas de Trabajo Temporal.

4.2.
Contrato de puesta a disposición

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

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

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

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

— Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.
— Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
— Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.
— Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción de personal.
— En los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, o un contrato de primer empleo joven según lo establecido en el artículo 12 y en la disposición adicional 5ª de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

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

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

• Contenido de los contratos de puesta a disposición

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

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

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

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

• Duración

— Un máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses, cuando el contrato se celebre para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Por convenio colectivo sectorial (estatal o, en su defecto, de ámbito inferior) se podrá modificar la duración máxima del contrato y el período dentro del cual se puede realizar, si bien el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.
— Un máximo de dos o tres años, respectivamente, cuando la modalidad de contratación se corresponda con el contrato en prácticas o con el contrato para la formación y el aprendizaje, en los términos dispuestos en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.
— En los demás supuestos, su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el contrato. En el caso de realización de una obra o servicio determinado, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a duración máxima del contrato.

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

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

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

Tal como establece el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de fijos en la empresa usuaria.

A estos efectos tampoco serán computables los contratos formativos, de relevo, interinidad, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y su objeto sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

• Obligaciones de las empresas usuarias

— Con carácter previo a la celebración del contrato de puesta a disposición, las empresas usuarias deberán informar a la Empresa de Trabajo Temporal sobre las características del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, sobre sus riesgos profesionales y sobre las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas, todo ello desde el punto de vista de

la protección de la salud y seguridad del trabajador que vaya a ser contratado y de los restantes trabajadores de la empresa usuaria.
A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición solo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales.

— Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, deberán informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo, así como de las medidas de protección y prevención contra los mismos.
— Son responsables de la protección en materia de seguridad y salud laboral.
— Responderán subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado para supuestos o actividades distintas de las permitidas.
— Deberán informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberán entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

• Relación del trabajador con la empresa usuaria

— Dirección y control de la actividad laboral:
Cuando los trabajadores desarrollen tareas en el ámbito de la empresa usuaria, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por ésta durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito.
Cuando una empresa usuaria considere que, por parte del trabajador, se hubiera producido un incumplimiento contractual lo pondrá en conocimiento de la Empresa de Trabajo Temporal a fin de que por ésta se adopten las medidas sancionadoras correspondientes.
— Derechos de los trabajadores puestos a disposición:
  - Los trabajadores tendrán derecho a presentar, a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.
  - Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral de aquéllos en éstas, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes.
  Esto no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la Empresa de Trabajo Temporal de la cual depende.
  - Los trabajadores tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.
  - Tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.
  - La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla.

- Mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias.

4.3.
Relaciones laborales en la Empresa de Trabajo Temporal

(Ley 14/1994) • (Ley 12/2001) • (R.D. 1424/2002) • (Ley 11/2013) • (R.D. 417/2015) • (R.D.LG. 2/2015)

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

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

También se podrá celebrar con el trabajador un contrato para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación eventual de los contemplados en la letra b) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la apli-

cación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

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

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

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

Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado, el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o a la establecida en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

• Obligaciones de las Empresas de Trabajo Temporal

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

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

— Cuando se trate de celebrar contratos de trabajo para la formación y el aprendizaje, la Empresa de Trabajo Temporal será la responsable de cumplir las obligaciones correspondientes en materia formativa.

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

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

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

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

Y en materia de prevención de riesgos laborales:

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

— La Empresa de Trabajo Temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a ser puesto a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia preventiva necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar. En caso contrario, deberá facilitarle dicha

formación con medios propios o concertados, con carácter previo a la prestación efectiva de los servicios. Esta formación podrá también ser impartida por la empresa usuaria con cargo a la Empresa de Trabajo Temporal, previo acuerdo escrito entre ambas empresas.

— La Empresa de Trabajo Temporal deberá acreditar documentalmente a la empresa usuaria que el trabajador puesto a su disposición ha recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, posee la formación específica necesaria y cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.
  Esta documentación estará igualmente a disposición de los delegados de prevención o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores en la Empresa de Trabajo Temporal y de las personas u órganos con competencia en materia preventiva en la misma.
— Los trabajadores puestos a disposición tienen derecho a la vigilancia periódica de su salud a cargo de la Empresa de Trabajo Temporal, teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo a desempeñar, los resultados de la evaluación de riesgos realizada por la empresa usuaria y cuanta información complementaria sea requerida por el médico responsable.

4.4.
Obligaciones de información de las Empresas de Trabajo Temporal

(Ley 14/1994) • (R.D. 417/2015)

• Obligaciones de información a la Administración

La Empresa de Trabajo Temporal está obligada a remitir por medios electrónicos, dentro de los primeros diez días de cada mes, al registro de Empresas de Trabajo Temporal de la Autoridad Laboral que haya concedido la autorización y en el modelo oficial, una relación de los contratos de puesta a disposición celebrados en el mes anterior, en la que consten:

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

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

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

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

• Obligaciones de información a la empresa usuaria

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

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

4.5. Centros portuarios de empleo

(Ley 14/1994) • (R.D.L 8/2017) • (R.D.L. 9/2019)) • (R.D. 257/2019)

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

Para ello, y sin perjuicio de la actividad de las empresas de trabajo temporal, se prevé la creación de Centros portuarios de empleo (CPE) cuyo exclusivo objeto sea el empleo de trabajadores portuarios y su puesta a disposición de empresas titulares de licencia de prestación del servicio de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios.

Las empresas que formen parte de un CPE deberán ser titulares de la licencia del servicio portuario de manipulación de mercancías y, además, obtener la misma autorización administrativa que la exigida a las Empresas de Trabajo Temporal, cuya normativa les será de plena aplicación, con las particularidades previstas en la propia ley y en su reglamento de desarrollo.

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

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

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

Los contratos de trabajo entre el CPE y los trabajadores portuarios pueden concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

En el caso de trabajadores con contrato indefinido, la puesta a disposición de diversas empresas se realizará mediante órdenes de servicio que podrán remitirse los estibadores y a las usuarias a través de medios electrónicos.

Los contratos de duración determinada suscritos entre un CPE y los trabajadores portuarios se formalizarán por escrito y se regirán por lo dispuesto con carácter general en la Ley 14/1994.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Derechos de entrada y libre circulación.
- Derecho de residencia (así como su mantenimiento):
  - Si la residencia se lleva a cabo por un tiempo superior a tres meses, se deberá solicitar el certificado de registro ante las autoridades competentes.
  - El derecho a la residencia por un periodo superior a tres meses no es un derecho automático ni absoluto. La Directiva 2004/38/CE lo condiciona al cumplimiento de una serie de requisitos necesarios para la emisión del certificado de registro. Se trata, en esencia, de acreditar que se ejerce una actividad lucrativa, ya sea laboral o profesional, o, en su defecto, que se dispone de medios de vida suficientes para no convertirse en una carga para la asistencia social del Estado miembro de acogida, así como de un seguro de enfermedad que cubra todos los riesgos en dicho Estado miembro.
  - En el caso de familiares del ciudadano de la Unión (cónyuge, pareja de hecho, hijos menores de 21 años o mayores a cargo propios o de su

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

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

• Libre circulación de trabajadores de la Unión Europea

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

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

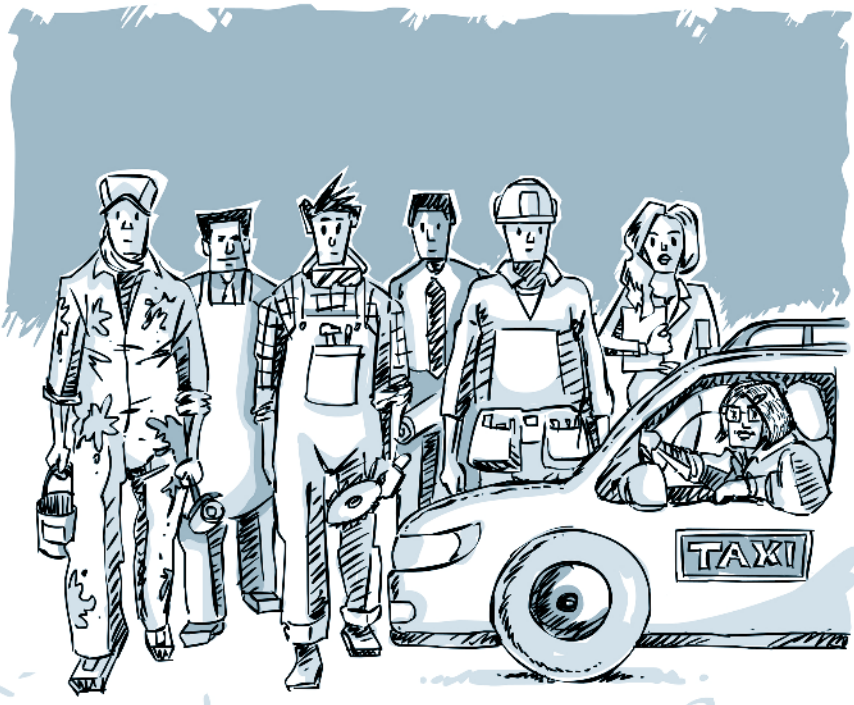
La libre circulación de trabajadores se aplica asimismo, de manera general, a los países del Espacio Económico Europeo: Islandia, Liechtenstein y Noruega.

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

En España, el Organismo Nacional para la libre circulación de trabajadores es responsable, de conformidad con el artículo 4 de la Directiva 2014/54/UE, del fomento, el análisis, la supervisión y el apoyo en el ámbito de la igualdad de trato de los trabajadores de la Unión y los miembros de sus familias, sin discriminación por razón de la nacionalidad ni restricciones y obstáculos injustificados de su derecho a la libre circulación. Este organismo se encuentra dentro de la Secretaría General de Inmigración y Emigración. Para cualquier consulta puede dirigirse al siguiente correo electrónico: lctue@mitramiss.es. (Ver capítulo 36.20 sobre Libre circulación y residencia en España de los ciudadanos de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo y de la Confederación Suiza, y de los miembros de sus familias).

II

El trabajo por cuenta propia o autónomo y el trabajo asociado



6. El trabajo por cuenta propia o autónomo

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

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

6.1. Trámites de inicio de la actividad

(R. D. 84/1996) • (R.D.LG. 2/2004) • (O.EHA/1274/2007) • (Ley 17/2009) • (Ley 25/2009) • (O.TIN/1071/2010) • (R.D.LG. 8/2015) • (O. ESS/214/2018)

• Inscripción y/o alta en la Seguridad Social

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

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

Desde el 1 de octubre de 2018 es obligatoria la realización por los trabajadores autónomos telemáticamente a través de los Servicios disponibles en la SEDE electrónica o bien mediante un autorizado a través del Sistema RED.

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

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

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

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

Asimismo, es obligatorio darse de alta en el Impuesto de Actividades Económicas, si bien están exentas de pago de este impuesto las personas físicas y los contribuyentes por el Impuesto sobre la Renta de No Residentes que operen en España mediante establecimiento permanente siempre que tengan un importe neto de la cifra de negocios inferior a 1.000.000 de euros.

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

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

- **Inscripción de patentes, modelos, diseños industriales y marcas, rótulos o nombres comerciales**

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

6.2. Promoción del empleo autónomo

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

- **Finalidad**

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

6.2.1. Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento

(R.D. 7/2015)

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

Comprenderá las siguientes actividades y actuaciones:

— Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento: Información y apoyo cualificado a los usuarios interesados en promover su propio autoempleo o en emprender una actividad productiva que conlleve creación de empleo, y especialmente iniciativas de seguimiento y apoyo a los emprendedores que hayan optado por la capitalización de la prestación por desempleo mediante fórmulas de asistencia técnica y formación.

— Fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo: Difusión, promoción y apoyo a la constitución de cooperativas, sociedades laborales y otras entidades de economía social, así como formación y asistencia técnica para su constitución y puesta en marcha.

— Asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo: Información cualificada y apoyo a la tramitación de las ayudas vigentes al emprendimiento, el autoempleo y la economía social.

— Asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación: Información cualificada y apoyo a la tramitación de los incentivos y medios de fomento de la contratación de las que puedan beneficiarse los emprendedores, en particular los usuarios autónomos y las entidades de la Economía Social.

6.2.2.
Subvenciones y cuantías

■ (O.TAS/1622/2007) • (Ley 18/2014) • (O.TMS/1006/2018)

• Finalidad

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

• Beneficiarios

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

• Subvención por establecimiento como trabajador autónomo

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

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

El máximo de esta subvención será de 10.000 euros.

• Subvención financiera

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

La cuantía máxima será de 10.000 euros.

• Subvención para asistencia técnica

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

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

• Subvención para formación

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

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

• Obligaciones de los beneficiarios

Además de las obligaciones señaladas con carácter general en la Ley de Subvenciones de 2003, los beneficiarios están obligados a realizar la actividad que fundamenta la concesión de la subvención y a mantener su actividad empresarial y su alta en la Seguridad Social o equivalente durante al menos 3 años.

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

(Ley 20/2007) • (R.D.LG. 8/2015) • (R.D.L. 6/2016) • (Ley 6/2017) • (R.D.L. 28/2018) • (R.D.L. 6/2019)

• Para los trabajadores por cuenta propia, en general

La cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, de los trabajadores por cuenta propia o autónomos que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el RETA, consistirá en una cuota única mensual de 60 euros, que comprenderá tanto las contingencias comunes como las contingencias profesionales, quedando estos trabajadores excepcionados de cotizar por cese de actividad y por formación profesional.

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

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

a) Una reducción equivalente al 50 % de la cuota durante los 6 meses siguientes al período inicial previsto en los dos primeros párrafos de este apartado.
b) Una reducción equivalente al 30 % de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra a).
c) Una bonificación equivalente al 30 % de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra b).

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

• Para los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años (o 35 años en el caso de mujeres)

Los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años, o menores de 35 años en el caso de mujeres, que causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el RETA, podrán aplicarse además de las reducciones y bonificaciones previstas en el apartado anterior, una bonificación adicional equivalente al 30 %, sobre la cuota por contingencias comunes, en los 12 meses siguientes a la finalización del periodo de bonificación previsto en el apartado anterior, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento. En este supuesto la duración máxima de las reducciones y bonificaciones será de 36 meses.

Los beneficios en las cotizaciones anteriores consistirán en una bonificación en el supuesto de trabajadores por cuenta propia o autónomos inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

El periodo de baja en el RETA, exigido en los apartados anteriores para tener derecho a los beneficios en la cotización en ellos previstos en caso de reemprender una actividad por cuenta propia, será de 3 años cuando los trabajadores autónomos hubieran disfrutado de dichos beneficios en su anterior periodo de alta en el citado régimen especial.

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

La cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, de las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, de las víctimas de violencia de género y de las víctimas del terrorismo, que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el RETA, consistirá en una cuota de 60 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, en el caso de que opten por cotizar por la base mínima que les corresponda.

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

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

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

• Para los trabajadores por cuenta propia agrarios

Los beneficios en la cotización, señalados en los tres apartados anteriores, se hacen extensibles a los trabajadores por cuenta propia agrarios incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

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

• Para trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla

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

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

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

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

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

Aquellas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que, cumpliendo con los requisitos anteriores, optasen por una base de cotización superior a la mínima indicada en el párrafo anterior, podrán aplicarse durante el período antes indicado

una bonificación del 80 % sobre la cotización por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento.

• Para altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos

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

• Por la contratación de familiares del trabajador autónomo

La contratación indefinida por parte del trabajador autónomo como trabajadores por cuenta ajena de su cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, dará derecho a una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100 % durante un período de 12 meses. Será necesario que el trabajador autónomo no hubiera extinguido contratos de trabajo, bien por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido declarados judicialmente improcedentes, bien por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a Derecho, en los 12 meses anteriores a la celebración del contrato que da derecho a esta bonificación.

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

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

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

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

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

■ (Ley 31/2015) • (R.D.LG. 8/2015)

Los beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo que pretendan constituirse como trabajadores autónomos, podrán capitalizar su prestación a tal efecto.

El abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a la inversión necesaria para el desarrollo de la actividad por cuenta propia, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, o bien, la entidad gestora podrá abonar mensualmente el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo para subvencionar la cotización del trabajador a la Seguridad Social.

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

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

■ (Ley 31/2015) • (R.D.LG. 8/2015)

Los titulares del derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo, por haber cesado con carácter total y definitivo su actividad laboral, que causen alta como trabajadores por cuenta propia en alguno de los regímenes de Seguridad Social, podrán compatibilizar la percepción mensual de la prestación que les corresponda con el trabajo autónomo, por un máximo de 270 días o por el tiempo inferior pendiente de percibir, siempre que se solicite a la entidad gestora en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de inicio de la actividad por cuenta propia, sin perjuicio de que el derecho a la compatibilidad de la prestación surta efecto desde la fecha de inicio de tal actividad. Transcurrido dicho plazo de 15 días el trabajador no podrá acogerse a esta compatibilidad.

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

■ (R.D.LG. 8/2015)

Se permite la reanudación del cobro de la prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia por un periodo inferior a 60 meses, siempre que se cause alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

6.2.7.
Otras medidas de apoyo al autónomo

■ (R.D. 304/2004) • (Ley 35/2006) • (R.D.L. 6/2010) • (R.D.L. 5/2013) • (Ley 14/2013) • (Ley 6/2017)

— Aplazamiento/fraccionamiento cuotas hasta dieciocho mil euros, por medio de dos normas: Orden EHA/1030/2009, de 23 de abril y Orden EHA/1621/2009, de 17 de junio.

— Revisión de módulos: la Orden HAC/1264/2018, de 27 de noviembre, recoge una reducción para el año 2019 del rendimiento neto calculado por método de estimación objetiva del 5 % para los trabajadores autónomos.
— Con efectos desde 1 de enero de 2013, las prestaciones por desempleo reconocidas por la respectiva entidad gestora cuando se perciban en la modalidad de pago único estarán exentas de tributar al Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, condicionada al mantenimiento de la actividad durante el plazo de cinco años.
— Los contribuyentes que inicien el ejercicio de una actividad económica y determinen el rendimiento neto de la misma con arreglo al método de estimación directa, podrán reducir en un 20 % el rendimiento neto positivo declarado con arreglo a dicho método, en el primer período impositivo en que el mismo sea positivo y en el período impositivo siguiente.
— Efecto pago adelantado IVA: Dentro del Plan de Estímulo Económico se ha implantado un sistema de devolución mensual del IVA de carácter voluntario, que permite a los autónomos la solicitud del saldo a devolver que determine cualquier declaración mensual presentada con independencia de su importe.
— Rescate Planes de Pensiones: el Real Decreto 1299/2009, de 31 de julio, permite que los autónomos puedan rescatar los planes de pensiones cuando estén inactivos en condiciones similares a los asalariados.
— Bajada de las retenciones fiscales en el IRPF para aquellos autónomos con renta inferior a 15.000 euros, que represente más del 75 % de la suma de los rendimientos íntegros de actividades económicas y del trabajo obtenidos por el contribuyente el ejercicio anterior. Los trabajadores autónomos con rentas de hasta 15.000 euros pueden beneficiarse de menores retenciones fiscales en el IRPF a partir de julio de 2014, pasando del 21 % al 15 % de retención.
— Además, se establece un porcentaje de retención para los administradores sociales del 37 %, que se reducirá tras el 2015 al 35 %. Dicho porcentaje será del 19 %, respecto a aquellas entidades con un importe neto de la cifra de negocios inferior a 100.000 euros.
— El Real Decreto-ley 6/2010, de 9 de abril, de medidas para el impulso de la recuperación económica y el empleo, recoge medidas de aplicación directa a los trabajadores autónomos, modificando la normativa del IVA, permitiendo a las empresas la reducción proporcional de la base imponible cuando los créditos correspondientes a las cuotas repercutidas por las operaciones gravadas sean total o parcialmente incobrables, flexibilizando los requisitos para recuperar el impuesto en el caso de impago de las facturas y acortando los plazos en el caso de las empresas de menor dimensión.
— Deducibilidad en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de los gastos de suministros de la vivienda parcialmente afecta a la actividad económica y de los gastos de manutención incurridos en el desarrollo de la actividad.
— Posibilidad de compatibilizar la percepción de una pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena para favorecer el alargamiento de la vida activa. Compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial con el cobro del 50 % de la pensión, con unas obligaciones de cotización limitadas (únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales) según la normativa reguladora del régimen del sistema de la Seguridad Social correspondiente, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 8 %.
— Creación del nuevo régimen especial del criterio del IVA de caja. A partir del 1 de enero de 2014, con este nuevo régimen de IVA, las empresas y autónomos que facturen menos de 2 millones de euros al año, no tendrán que adelantar a Hacienda el IVA de las facturas no cobradas. No obstante, la aplicación de este régimen especial requiere del cumplimiento de una serie de requisitos y obligaciones.
— Se crea la figura del emprendedor de responsabilidad limitada. El emprendedor persona física, cualquiera que sea su actividad, podrá limitar su

responsabilidad por las deudas que traigan causa del ejercicio de dicha actividad empresarial o profesional mediante la asunción de la condición de «Emprendedor de Responsabilidad Limitada», una vez cumplidos los requisitos y en los términos establecidos legalmente.
— Cotización disminuida aplicable a los trabajadores por cuenta propia en los casos de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial superior al 50 %.

6.3. El Estatuto del trabajo autónomo

■ (R.D. 84/1996) • (Ley 20/2007) • (Resol. 16-I-2008) • (R.D. 197/2009) • (Resol. 18-III-2009) • (R.D. 1613/2010) • (Ley 31/2015) • (R.D.LG. 8/2015) • (Ley 6/2017) • (R.D.L. 28/2018)

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

6.3.1. Ámbito de aplicación subjetivo

• ¿A qué personas se aplica el Estatuto del trabajo autónomo?

Se aplica a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

También será de aplicación el Estatuto del Trabajo Autónomo a los trabajos, realizados de forma habitual, por familiares de las personas definidas en el párrafo anterior que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el artículo 1.3.e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

También se aplica a los siguientes colectivos, siempre que cumplan los requisitos anteriores:
— Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.
— Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común.
— Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad de capital, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla, en los términos previstos en el artículo 305.2 b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

— Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
— Los trabajadores autónomos extranjeros que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

6.3.2. Régimen profesional común del trabajador autónomo

• Derechos profesionales

El trabajador autónomo tiene los siguientes derechos básicos individuales, con el contenido y alcance que para cada uno de ellos disponga su normativa específica:

— Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.
— Libertad de iniciativa económica y derecho a la libre competencia.
— Derecho de propiedad intelectual sobre sus obras o prestaciones protegidas.

Y en el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tienen los siguientes derechos individuales:

— A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
— A no ser discriminados por razones de discapacidad, de conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.
— Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social.
— A la formación y readaptación profesionales.
— A su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo.
— A la percepción puntual de la contraprestación económica convenida por el ejercicio profesional de su actividad.
— A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar , tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año.
— A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que en este último caso su duración no sea inferior a un año.
— Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su actividad profesional.
— A la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales, así como al acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos.

• Deberes profesionales

Son deberes profesionales básicos de los trabajadores autónomos los siguientes:

— Las obligaciones derivadas de los contratos por ellos celebrados, a tenor de los mismos y con las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, a los usos y a la ley.
— Las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la ley o los contratos que tengan suscritos les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios.
— Afiliarse, comunicar las altas y bajas y cotizar al régimen de la Seguridad Social en los términos previstos en la legislación correspondiente.
— Las obligaciones fiscales y tributarias establecidas legalmente.
— El cumplimiento de las normas deontológicas aplicables a su profesión.
— Cualesquiera otras obligaciones derivadas de la legislación aplicable.

• Forma y duración del contrato

Los contratos que concierten los trabajadores autónomos de ejecución de su actividad profesional podrán celebrarse por escrito o de palabra. Cada una de las partes podrá exigir de la otra, en cualquier momento, la formalización del contrato por escrito.

El contrato podrá celebrarse para la ejecución de una obra o serie de ellas, o para la prestación de uno o más servicios y tendrá la duración que las partes acuerden.

• Bonificación por la contratación de familiares del trabajador autónomo

Ver contenido del capítulo 12.1.1.1.3.

• Protección de menores

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

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

6.3.3. Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente

• Concepto y características

Los trabajadores autónomos económicamente dependientes son aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 % de sus ingresos por rendimientos de trabajo, en dinero o en especie, y de actividades económicas o profesionales.

Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

— No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que dependen económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes. No obstante, esta condición no será de aplicación en determinados supuestos (recogidos en el artículo 11 de la Ley 20/2007).
— Ejecutar su actividad de manera diferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.
— Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.
— Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.
— Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.

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

No tendrán en ningún caso la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes, los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho.

• Contrato de actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente

El contrato para la realización de la actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente celebrado entre éste y su cliente deberá formalizarse siempre por escrito y deberá ser registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal, sin perjuicio de la encomienda de gestión que puedan solicitar los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a su firma, comunicando al cliente dicho registro en el plazo de cinco días hábiles siguientes al mismo. Transcurrido el plazo de quince días hábiles desde la firma del contrato sin que se haya producido la comunicación de registro del contrato por el trabajador autónomo económicamente dependiente, será el cliente quien deberá registrar el contrato en el Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de diez días hábiles siguientes. Dicho registro no tendrá carácter público.

A través de la página web del Servicio Público de Empleo Estatal se puede llevar a cabo telemáticamente el procedimiento de registrar los contratos para la realización de la actividad económica o profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente (Registro TAED).

En el contrato, sin perjuicio de las cláusulas voluntarias que puedan acordar las partes, deberán constar necesariamente los siguientes extremos:

— La identificación de las partes.
— La precisión de los elementos que configuran la condición de económicamente dependiente del trabajador autónomo respecto del cliente con el que contrata.
— El objeto y causa del contrato.
— El régimen de la interrupción anual de la actividad, del descanso semanal y de los festivos, así como la duración máxima de la jornada de la actividad, incluyendo su distribución semanal si ésta se computa por mes o año.
— El acuerdo de interés profesional que, en su caso, sea de aplicación, siempre que el trabajador autónomo económicamente dependiente dé su conformidad de forma expresa.

El trabajador autónomo deberá hacer constar expresamente en el contrato su condición de dependiente económicamente respecto del cliente que le contrate, así como las variaciones que se produjeran al respecto.

Cuando en el contrato no se formalice por escrito o no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido.

Toda cláusula del contrato individual de un trabajador autónomo económicamente dependiente afiliado a un sindicato o asociado a una organización de autónomos, será nula cuando contravenga lo dispuesto en un acuerdo de interés profesional firmado por dicho sindicato o asociación que le sea de aplicación a dicho trabajador por haber prestado su consentimiento.

El cliente, en un plazo no superior a diez días hábiles a partir de la contratación de un trabajador autónomo económicamente dependiente, deberá informar a los representantes de sus trabajadores sobre dicha contratación.

• Acuerdos de interés profesional

Los acuerdos de interés profesional, concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad, deberán plasmarse por escrito, pactándose al amparo de las disposiciones del Código Civil. Se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas contrarias a disposiciones legales de derecho necesario. La eficacia personal de dichos acuerdos se limitará a las partes firmantes y, en su caso, a los afiliados a las asociaciones de autónomos o sindicatos firmantes que hayan prestado expresamente su consentimiento para ello.

Los acuerdos de interés profesional podrán establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación. En todo caso, los acuerdos de interés profesional observarán los límites y condiciones establecidos en la legislación de defensa de la competencia.

• Jornada de la actividad profesional

El trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual de 18 días hábiles, sin perjuicio de que dicho régimen pueda ser mejorado mediante contrato entre las partes o mediante acuerdos de interés profesional.

Igualmente, mediante contrato individual o acuerdo de interés profesional se determinará el régimen de descanso semanal y el correspondiente a los festivos, la cuantía máxima de la jornada de actividad y, en el caso de que la misma se compute por mes o año, su distribución semanal.

La realización de actividad por tiempo superior al pactado contractualmente será voluntaria no pudiendo exceder del incremento máximo establecido mediante acuerdo de interés profesional. En ausencia de acuerdo de interés profesional, el incremento no podrá exceder del 30 % del tiempo ordinario de actividad individualmente acordado.

El horario de actividad procurará adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente.

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

• Extinción del contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente

La relación contractual entre las partes se extinguirá por alguna de las siguientes circunstancias:

— Mutuo acuerdo de las partes.

— Causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto.
— Muerte y jubilación o invalidez incompatibles con la activad profesional, conforme a la correspondiente legislación de Seguridad Social.
— Desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente, debiendo en tal caso mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres.
— Voluntad del trabajador autónomo económicamente dependiente, fundada en un incumplimiento contractual grave de la contraparte.
— Voluntad del cliente por causa justificada, debiendo mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres.
— Por decisión de la trabajadora autónoma económicamente dependiente que se vea obligada a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Cuando la resolución contractual se produzca por la voluntad de una de las partes fundada en un incumplimiento contractual de la otra, quien resuelva el contrato tendrá derecho a percibir la correspondiente indemnización por los daños y perjuicio ocasionados.

Cuando la resolución del contrato se produzca por voluntad del cliente sin causa justificada, el trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el apartado anterior.

Si la resolución se produce por desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente, y sin perjuicio del preaviso previsto, el cliente podrá ser indemnizado cuando dicho desistimiento le ocasione un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad.

Cuando la parte que tenga derecho a la indemnización sea el trabajador autónomo económicamente dependiente, la cuantía de la indemnización será la fijada en el contrato individual o en el acuerdo de interés profesional que resulte de aplicación. En los casos en que no estén regulados, a los efectos de determinar su cuantía se tomarán en consideración, entre otros factores:

— El tiempo restante previsto de duración del contrato.
— La gravedad del incumplimiento del cliente.
— Las inversiones y gastos anticipados por el trabajador vinculados a la ejecución de la actividad profesional contratada.
— El plazo de preaviso otorgado por el cliente sobre la fecha de extinción del contrato.

• Interrupciones justificadas de la actividad profesional

Con independencia de que mediante contrato o acuerdo de interés profesional puedan fijarse otras causas, se considerarán debidamente justificadas de interrupción de la actividad por parte del trabajador económicamente dependiente las causas fundadas en:

— Mutuo acuerdo de las partes.
— La necesidad de atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevenidas e imprevisibles.
— El riesgo grave e inminente para la vida o salud del trabajador autónomo.
— Incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar.
— Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.
— La situación de violencia de género, para que la trabajadora autónoma económicamente dependiente haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
— Fuerza mayor.

- **Competencia jurisdiccional y solución extrajudicial de conflictos**

Los órganos jurisdiccionales del orden social serán competentes para conocer:
— Las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente.
— Las solicitudes de reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente.
— Todas las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de defensa de la competencia.

Será requisito previo para la tramitación de acciones judiciales en relación con el régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes el intento de conciliación o mediación ante el órgano administrativo que asuma estas funciones. No obstante, a tales efectos, los acuerdos de interés profesional podrán instituir órganos específicos de solución de conflictos.

Lo acordado en avenencia tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el órgano judicial, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

Las partes podrán igualmente someter sus discrepancias a arbitraje voluntario. Se entenderán equiparados a las sentencias firmes los laudos arbitrales igualmente firmes dictados al efecto. El procedimiento arbitral se someterá a lo pactado entre las partes o al régimen que en su caso se pueda establecer mediante acuerdo de interés profesional.

Los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos estarán basados en los principios de gratuidad, celeridad, agilidad y efectividad.

6.3.4. Derechos colectivos del trabajador autónomo

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

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

- **Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos**

Estas asociaciones, en cuya denominación y estatutos se hará referencia a su especialidad subjetiva y de objetivos, tendrán por finalidad la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos y funciones complementarias, pudiendo desarrollar cuantas actividades lícitas vayan encaminadas a tal finali-

dad. En ningún caso podrán tener ánimo de lucro. Gozarán de autonomía frente a las Administraciones Públicas, así como frente a cualesquiera otros sujetos públicos o privados.

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

Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos deberán inscribirse y depositar sus estatutos en el registro especial de la oficina pública establecida al efecto en el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social o de la correspondiente Comunidad Autónoma, en la que la asociación desarrolle principalmente su actividad. Se entiende que las Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos desarrollan actividad principalmente en una Comunidad Autónoma cuando más del 50 % de sus asociados estén domiciliados en la misma.

• Representatividad de las Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos

Tendrán la consideración de asociaciones profesionales representativas de los trabajadores autónomos a nivel estatal, aquéllas que, inscritas en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos, demuestren una suficiente implantación en el ámbito nacional.

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

Será necesario acreditar un nivel de afiliación de los cotizantes al Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en los términos que reglamentariamente se determinen, y disponer de sedes y recursos humanos en, al menos, tres Comunidades Autónomas, todo ello en el año natural anterior al de la solicitud de la acreditación.

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

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

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

• Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos

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

Tendrán esta consideración aquellas asociaciones que agrupen a las personas físicas que estén comprendidas en el artículo 1 del Estatuto del Trabajo

Autónomo, y que tengan por finalidad la defensa de los intereses profesionales de sus asociados y funciones complementarias.

También deberán inscribirse las Federaciones, Confederaciones o Uniones de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos comprendidas en el mismo ámbito.

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

6.3.5. Consejo del Trabajo Autónomo

Una vez acometido el procedimiento de declaración de representatividad, se podrá constituir el Consejo del Trabajo Autónomo, órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo.

Son funciones del Consejo:

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

b) Elaborar, a solicitud del Gobierno de la Nación o de sus miembros, o por propia iniciativa, estudios o informes relacionados con el ámbito de sus competencias.

c) Elaborar su reglamento de funcionamiento interno.

d) Cualesquiera otras competencias que le sean atribuidas legal o reglamentariamente.

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

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

6.4. Protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos

■ (R.D. 1541/2011) • (Ley 31/2015) • (R.D.LG. 8/2015) • (R.D.L. 28/2018)

La Ley 32/2010, de 5 de agosto, en aras de una mayor protección social, estableció un nuevo sistema de prestación por cese de actividad del trabajador autónomo.

Posteriormente la regulación de esta prestación, que forma parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social, se integró en la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

El Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, estableció la obligatoriedad de este sistema específico de protección por el cese de actividad.

• Situaciones protegidas

— Los trabajadores autónomos que, pudiendo y queriendo ejercer una actividad económica o profesional a título lucrativo, hayan tenido que cesar en esa actividad, de manera involuntaria.
— El cese de actividad podrá ser definitivo o temporal. El cese temporal comporta la interrupción de todas las actividades que originaron el alta en el Régimen Especial en el que el trabajador autónomo figure encuadrado.

• Beneficiarios

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

• Requisitos

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

• Contenido de la prestación

— La prestación económica por cese total, temporal o definitivo, de la actividad.
— El abono de la cotización a la Seguridad Social del trabajador autónomo al régimen correspondiente.
— El abono de la cotización a la Seguridad Social del trabajador autónomo por todas las contingencias al régimen correspondiente, a partir del sexagésimo primer día de baja.

• Solicitud y nacimiento del derecho

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

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

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

El reconocimiento del derecho a prestación se podrá solicitar hasta el último día del mes siguiente al que se produjo el cese de actividad. Transcurrido este plazo, y siempre que el trabajador autónomo cumpla con el resto de requisitos exigidos legalmente, se descontarán del periodo de percepción los días que medien entre la fecha en que debería haber presentado la solicitud y la fecha en que se llevó a cabo tal presentación.

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

• Duración y cuantía de la prestación

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

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

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

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

La cuantía máxima de la prestación por cese de actividad será del 175 % del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples, salvo cuando el trabajador autónomo tenga uno o más hijos a su cargo; en tal caso, la cuantía será, respectivamente, del 200 % o del 225 % de dicho indicador.

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

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

La base de cotización por cese de actividad, se corresponderá con la base de cotización del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, que hubiera elegido como propia el trabajador autónomo con arreglo a lo establecido en las normas de aplicación, o bien la que le corresponda como trabajador por cuenta propia en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

El tipo de cotización será del 0,70 % aplicable a la base de cotización elegida por el trabajador autónomo.

• Pago único de la prestación por cese de actividad

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

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

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

Dicho abono se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a las aportaciones al capital social o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad como trabajadores autónomos, incluidas las cargas tributarias para el inicio de la actividad. Se podrá, además, destinar hasta el 15 % de la cuantía de la prestación capitalizada al pago de servicios específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender.

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

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

7. El trabajo asociado

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

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

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

• Primacía del fin social sobre el capital

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

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

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

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

7.1. Sociedades cooperativas

(R.D. 1043/1985) • (Ley 20/1990) • (R.D. 42/1996) • (R.D. 84/1996) • (Ley 27/1999) • (R.D. 1278/2000) • (R.D. 136/2002) • (Ley 43/2006) • (O.EHA/3360/2010) • (Ley 5/2011) • (Ley 36/2014) • (Ley 31/2015) • (R.D.LG. 8/2015) • (Ley 6/2017)

• ¿Qué es una cooperativa?

Es una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, enca-

minadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático.

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

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

• Clases de cooperativas

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

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

• Ámbito de aplicación

La regulación recogida en este capítulo será de aplicación:

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

• Domicilio

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

• Constitución e inscripción de la cooperativa

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

• Registro de Sociedades Cooperativas

El Registro de Sociedades Cooperativas, incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 27/99, tiene estructura unitaria y radica en la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de la Empresas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Tiene por objeto la calificación e inscripción de las sociedades y de las asociaciones de cooperativas y de los actos y negocios jurídicos societarios que se determinen en la Ley o se establezcan reglamentariamente. Asimismo, le corres-

ponde la legalización de los libros de las sociedades cooperativas, el depósito y publicidad de las cuentas anuales, la anotación de las sanciones muy graves por infracción a la legislación cooperativa, sin perjuicio de cualquier otra actuación administrativa o funciones que le puedan ser atribuidas por las leyes o sus normas de desarrollo.

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

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

• Escritura de constitución

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

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

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

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

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

• Contenido de los Estatutos

En los Estatutos se hará constar, al menos:

— La denominación de la sociedad.
— Objeto social.
— El domicilio.
— El ámbito territorial de actuación.
— La duración de la sociedad.
— El capital social mínimo.

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

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

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

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

• Órganos de la sociedad cooperativa

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

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

• Capital social

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

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

• ¿Quiénes pueden ser socios?

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

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

• Número mínimo de socios

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

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

• Socios colaboradores

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

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

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

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

• Régimen fiscal de las cooperativas

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

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

— Cooperativas protegidas (el resto).

7.2. Cooperativas de trabajo asociado

• ¿Qué es una cooperativa de trabajo asociado?

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

• ¿Quiénes pueden ser socios trabajadores?

— Los trabajadores que legalmente tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo. Los extranjeros podrán ser socios trabajadores de acuerdo con lo previsto en la legislación específica sobre la prestación de su trabajo en España.

— La pérdida de la condición de socio trabajador provocará el cese definitivo de la prestación de trabajo en la cooperativa.

• Remuneración de los socios trabajadores

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

• Admisión de nuevos socios

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

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

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

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

• Contratación de trabajadores asalariados

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

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

• Acceso de los trabajadores asalariados a socios

Los Estatutos podrán fijar el procedimiento por el que los trabajadores asalariados puedan acceder a la condición de socios. En las cooperativas que rebasen el límite de trabajo asalariado establecido, el trabajador con contrato de trabajo por tiempo indefinido y con más de dos años de antigüedad, deberá ser admitido como socio trabajador si lo solicita en los seis meses siguientes desde que pudo ejercitar tal derecho, sin necesidad de superar el período de prueba cooperativa y si reúne los demás requisitos estatutarios.

• Jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones y permisos

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

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

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

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

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

• Suspensión y excedencias

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

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

— Causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor.
— Por razones disciplinarias.

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

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

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

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

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

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

• Régimen disciplinario

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

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

• Sucesión de empresas, contratas y concesiones

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

Cuando una cooperativa de trabajo asociado cese, por causas no imputables a la misma, en una contrata de servicios o concesión administrativa y un nuevo empresario se hiciese cargo de éstas, los socios trabajadores que vinieran desa-

rrollando su actividad en las mismas tendrán los mismos derechos y deberes que les hubieran correspondido de acuerdo con la normativa vigente, como si hubiesen prestado su trabajo en la cooperativa en la condición de trabajadores por cuenta ajena.

• Cuestiones contenciosas

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

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

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

• Régimen de la Seguridad Social

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

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

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

• Medidas de fomento para la creación de empleo

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

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

(Directiva 2003/72/CE) • (Rglto. CE 1435/2003) • (Ley 31/2006) • (Ley 3/2011)

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

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

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

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

En este sentido, la Ley 3/11 ha venido a cerrar el bloque legal de regulación de la Sociedad Cooperativa Europea con domicilio en España al adaptar a la legislación española elementos tales como:

— Régimen de la SCE.
— Regularización, inscripción y publicación de actos.
— Traslado del domicilio a otro Estado miembro.
— Oposición al traslado del domicilio a otro Estado miembro.
— Constitución por fusión y transformación.
— Disolución.

7.4. Sociedades Laborales

(R.D. 2114/1998) • (Ley 43/2006) • (Ley 3/2009) • (R.D.LG. 1/2010) • (Ley 5/2011) • (R.D.L. 9/2012) • (Ley 31/2015) • (Ley 44/2015) • (R.D.LG. 8/2015)

• ¿Cuáles son?

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

— Al menos la mayoría del capital social es propiedad de trabajadores que prestan en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido.
— Ninguno de los socios es titular de acciones o participaciones sociales que representan más de la tercera parte del capital social, salvo que:
  • La sociedad laboral se constituya inicialmente por dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la que tanto el capital social como los derechos de voto estarán distribuidos al 50 % ciento, con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten a los límites legales establecidos.
  • Se trate de socios que sean entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social, en cuyo caso la participación podrá superar dicho límite, sin alcanzar el 50 % del capital social.
— El número de horas/año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido, que no sean socios, no es superior al 49 % del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores. No computará para el cálculo de este límite el trabajo realizado por los trabajadores con discapacidad de cualquier clase en grado igual o superior al 33 %.

• ¿Quiénes forman parte de una Sociedad Laboral?

— Los socios trabajadores. Prestan sus servicios retribuidos de forma directa y personal, con una relación laboral por tiempo indefinido y a la vez son propietarios de acciones o participaciones sociales de «clase laboral», que en su conjunto supondrán al menos el 50,01 % del capital social.
— Los socios no trabajadores. Personas físicas o jurídicas (públicas o privadas) propietarios de acciones o participaciones sociales de la «clase general» sin relación laboral con la sociedad laboral.
— Trabajadores asalariados (contratados de forma temporal o por tiempo indefinido).

7.4.1.
Régimen económico

• El capital social

El capital social estará dividido en acciones nominativas o en participaciones sociales. Las acciones y participaciones se dividirán en dos clases: las que sean propiedad de los trabajadores, cuya relación laboral sea por tiempo indefinido, se denominarán *«clase laboral»*, y las restantes, *«clase general».* No será válida la creación de acciones de *«clase laboral»* sin derecho de voto.

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

• Reserva especial

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

7.4.2.
Constitución de una Sociedad Laboral

• Trámites a seguir

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

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

• Registro Administrativo de Sociedades Laborales

El Registro Administrativo de Sociedades Laborales funciona bajo la dependencia de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas (adscrita al Ministerio de Trabajo, Migraciones

y Seguridad Social) o del órgano competente de las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos de funciones y servicios.

Le corresponden las siguientes competencias:

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

• Calificación

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

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

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

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

• Traslado de domicilio

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

7.4.3. Puesta en marcha de una Sociedad Laboral

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

— Liquidación del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, en el organismo competente de cada Comunidad Autónoma.
— Declaración de Alta de Domicilio Fiscal, en la Agencia Tributaria.
— Solicitud del Código de Identificación Fiscal, en la Agencia Tributaria.
— Declaración previa al inicio en la actividad, en la Agencia Tributaria.
— Declaración de Alta en el censo de etiquetas y opciones IVA, en la Agencia Tributaria.

— Legalización de los libros oficiales, en el Registro Mercantil.
— Declaración de Alta en el Impuesto sobre Actividades Económicas, en la Agencia Tributaria.
— Comunicación de la apertura del centro de trabajo a la autoridad laboral, en el Área Funcional de Trabajo e Inmigración correspondiente.
— Alta de la Sociedad Laboral como empresa en la Seguridad Social.
— Afiliación de los socios y trabajadores a la Seguridad Social, con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios.
— Inscripción de patentes, modelos, diseños industriales, marcas y rótulos, en el Registro de la Propiedad Industrial.
— Inscripción de inmuebles aportados, en el Registro de la Propiedad Inmobiliaria.

7.4.4. Pérdida de la calificación de Sociedad Laboral

Procederá por las causas legales siguientes:
— Cuando durante el funcionamiento de la sociedad, ésta excediera los límites de acciones y participaciones en el capital social, así como en la contratación de trabajadores asalariados.
— Debido a la falta de dotación, la dotación insuficiente o la aplicación indebida del Fondo Especial de Reserva.

7.4.5. Beneficios fiscales

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

7.4.6. Encuadramiento en el Sistema de la Seguridad Social

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

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

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

7.5.
Subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en cooperativas y sociedades laborales

■ (O.TAS/3501/2005)

• Objeto

La concesión de subvenciones dirigidas a fomentar la incorporación, con carácter indefinido, como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales de desempleados y de trabajadores con contrato de trabajo de carácter temporal en la misma cooperativa o sociedad laboral en la que se integran como socios, así como el apoyo al desarrollo de proyectos de creación y modernización de este tipo de empresas de la economía social, mediante una mejora de su competitividad, facilitando así su consolidación.

• Tipos de actuaciones subvencionables

Podrán ser objeto de subvención las siguientes actuaciones:

— Incorporación de socios trabajadores o socios de trabajo a cooperativas y sociedades laborales.
— Realización de inversiones que contribuyan a la creación, consolidación o mejora de la competitividad de cooperativas y sociedades laborales.
— Prestación de asistencia técnica.
— Realización de actividades de formación, difusión y fomento de la economía social vinculadas directamente al fomento del empleo.

7.5.1.
Subvenciones por la incorporación de socios trabajadores o socios de trabajo a cooperativas y sociedades laborales

• Colectivos beneficiados

Podrán concederse estas ayudas a las cooperativas y sociedades laborales que incorporen como socios de trabajo a desempleados, inscritos en la Oficina de Empleo, incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

— Desempleados menores de 25 años que no hayan tenido antes un primer empleo fijo.
— Desempleados mayores de 45 años.
— Desempleados de larga duración que hayan estado sin trabajo e inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos doce de los anteriores dieciséis meses o durante seis meses de los anteriores ocho meses si fueran menores de 25 años.
— Desempleados a quienes se haya reconocido el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, para su incorporación como socios a la sociedad cooperativa o sociedad laboral que solicita la subvención, siempre que el período de prestación por desempleo que tengan reconocido no sea inferior a 360 días si tienen 25 o más años, y a 180 días si son menores de 25 años.
— Trabajadores vinculados a la empresa por contrato de trabajo de carácter temporal no superior a veinticuatro meses, con una vigencia mínima de seis meses a la fecha de solicitud de la subvención.
— Mujeres desempleadas que se incorporen como socias trabajadoras o de trabajo en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto, adopción o acogimiento.

— Desempleados discapacitados, con un grado de minusvalía igual o superior al 33 %.
— Desempleados en situación de exclusión social pertenecientes a alguno de los colectivos contemplados en el Programa de Fomento del Empleo vigente en el momento de la incorporación como socio.

• Requisitos

— Los desempleados que se incorporen como socios trabajadores o de trabajo deberán estar inscritos en la Oficina de Empleo.
— Con carácter previo a la solicitud, la persona que se incorpore como socio debe estar dada de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.
— La incorporación deberá suponer un incremento del empleo respecto de la media de los doce meses anteriores a la fecha de incorporación de los nuevos socios por los que se percibe la ayuda. A efectos del cálculo del incremento del empleo se tendrá en cuenta el número de socios trabajadores o de trabajo y el número de trabajadores con contrato indefinido.
— No podrá concederse esta subvención cuando se trate de incorporación de socios trabajadores o de trabajo que hubieran ostentado tal condición en la misma empresa en los dos años anteriores a su incorporación como socios.

• Cuantía de las subvenciones

— La cuantía de esta ayuda será de hasta 5.500 euros por cada persona desempleada incluida en alguno de los cinco primeros supuestos del apartado anterior y que se incorpore a jornada completa como socio trabajador o de trabajo en una cooperativa o sociedad laboral. Si la persona incorporada a jornada completa pertenece a cualquiera de esos cinco colectivos y es mujer, la cuantía de la subvención será de hasta 7.000 euros.
— Cuando la persona incorporada sea una mujer desempleada que se incorpora como socia trabajadora o de trabajo a jornada completa en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto, adopción o acogimiento, la cuantía de la subvención será de hasta 7.000 euros.
— En el caso de discapacitados la cuantía de la ayuda será de hasta 10.000 euros, y en el de los desempleados en situación de exclusión social, de 8.000 euros, siempre que en ambos casos la incorporación sea a jornada completa.

En todos los casos estas subvenciones podrán ser concedidas también cuando la jornada de trabajo del socio trabajador o de trabajo incorporado sea a tiempo parcial, siendo la cuantía de la ayuda proporcional a la duración de su jornada.

7.5.2. Subvenciones por inversiones en inmovilizado material o inmaterial que contribuyan a la creación, consolidación o mejora de la competitividad de cooperativas y sociedades laborales

• Modalidades

— Subvenciones directas.
— Bonificación de intereses de los préstamos destinados a financiar estas inversiones.

En el supuesto de bonificación de intereses, los préstamos deberán estar concedidos por entidades de crédito que tengan suscrito convenio con el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social o, en su caso, por la Comunidad Autónoma correspondiente, y deberán ser destinados a financiar inversiones en inmovilizado material e inmaterial.

- **Requisitos**

  — Las inversiones en inmovilizado material o inmaterial deberán ser realizadas por cooperativas o sociedades laborales, con socios trabajadores o de trabajo, y resultar necesarias para su puesta en funcionamiento o ampliación, así como para la incorporación de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.
  — Podrán ser objeto de subvención las inversiones en terrenos, construcciones, instalaciones técnicas, maquinaria, utillaje, mobiliario, equipos para proceso de información, elementos de transporte, así como los activos inmateriales vinculados con las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.
  — Con carácter general, las inversiones se realizarán mediante la compra de activos nuevos. No obstante, en aquellos casos en los que las inversiones se realicen mediante la compra de equipos de segunda mano deberán cumplirse los siguientes requisitos:
    - El vendedor del equipo deberá facilitar una declaración sobre el origen de dicho equipo, confirmando que durante los últimos siete años no se ha comprado con subvenciones nacionales o comunitarias.
    - Acreditar, mediante certificado expedido por un perito independiente, que el precio de los equipos no es ni superior al valor de mercado ni al del coste de un equipo nuevo similar, que reúnen las características técnicas requeridas para la operación y que cumplen las normas aplicables.
  — La aportación del beneficiario a la financiación de las inversiones debe ser como mínimo del 25 %.
  — Será requisito imprescindible que la solicitud se efectúe con carácter previo a la realización de la inversión.

- **Cuantía**

  — Para las subvenciones directas por inversiones, el importe de la subvención se determinará por la aplicación de criterios objetivos, sin que pueda rebasarse el 50 % del coste de adquisición de los activos, excluidos impuestos. En el supuesto de que la adquisición de los activos se financie parcialmente mediante préstamos para los que se haya solicitado subvención de intereses, la determinación de la subvención directa se realizará a partir del importe no financiado por dichos préstamos.
  — La bonificación de intereses será de tres puntos del tipo de interés fijado por la entidad de crédito que conceda el préstamo, pagadera de una sola vez en cuantía calculada como si la subvención se devengase cada año de la duración del mismo, incluido el posible período de carencia. En el caso de microcréditos concedidos por entidades financieras que tengan suscrito convenio con el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social o, en su caso, con la Comunidad Autónoma correspondiente, la subvención podrá llegar a alcanzar el coste total de los gastos financieros, con un límite de 13.720 euros por sociedad.

7.5.3. Subvenciones por asistencia técnica

- **Modalidades**

  — Contratación de directores y gerentes.
  — Estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis u otros de naturaleza análoga.
  — Informes económicos y auditorías.

— Asesoramiento en las distintas áreas de la gestión empresarial. No podrá referirse a tareas de asesoramiento que por su naturaleza tengan carácter ordinario y continuado en la actividad de la empresa, debiendo circunscribirse únicamente a aquellas de carácter extraordinario que afecten a la viabilidad de la misma o para la puesta en marcha de proyectos orientados a incorporar la innovación en los procesos de gestión y organización o a la implantación de nuevas tecnologías en el campo de la sociedad de la información y la comunicación, que contribuyan a una mejora de su competitividad.

En los tres últimos supuestos no serán objeto de subvención cuando se trate de estudios, informes o asesoramiento exigidos en la tramitación de expedientes administrativos para autorizaciones u obtención de subvenciones, o bien se realicen como consecuencia de cumplimiento de alguna disposición que así lo exija.

Estos servicios de asistencia técnica a la gestión y producción deberán ser prestados por empresas especializadas que reúnan garantías de solvencia profesional.

Las entidades asociativas de cooperativas y sociedades laborales podrán solicitar subvenciones para asistencia técnica siempre que la misma tenga por objeto la prestación de los servicios, a que se hace referencia en los párrafos anteriores, a un conjunto determinado de cooperativas y sociedades laborales. Estos servicios podrán ser prestados directamente por la entidad asociativa con sus propios medios o bien ser subcontratados total o parcialmente con empresas especializadas que reúnan garantías de solvencia profesional.

• Cuantía

La subvención podrá alcanzar hasta el 50 % del coste de la actuación y no podrá superar la cuantía de 20.000 euros.

En el supuesto de que la subvención por asistencia técnica sea concedida a una entidad asociativa de cooperativas o de sociedades laborales, que actúe como organismo intermedio, y cuya actividad revierta en prestaciones a un conjunto de estas sociedades la cuantía de la subvención será el 75 % del coste de los servicios prestados con un límite máximo de 30.000 euros, por cada proyecto de actuación conjunta y sin que el importe por cooperativa o sociedad laboral resulte superior a 3.000 euros.

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

• Modalidades

Podrán ser subvencionables las actividades de formación, fomento y difusión de la economía social que estén vinculadas directamente a impulsar la capacidad de generación de empleo en las empresas de la economía social, pudiendo tener las siguientes modalidades:

— Actividades de formación. Tendrán por objeto la realización de acciones formativas directamente vinculadas al fomento del empleo y destinadas a iniciar, perfeccionar y cualificar en el conocimiento del cooperativismo y de la economía social a desempleados, socios de cooperativas y sociedades laborales y a otras personas que puedan estar interesadas en la creación o mejor funcionamiento de las empresas de economía social, con especial atención a los colectivos con dificultades de acceso al mercado de trabajo.

— Actividades de fomento. Realización de congresos, simposios, jornadas, seminarios y otras actividades cuyo objeto sea el estudio de aspectos relacionados con la economía social que tengan incidencia en su capacidad de generación de empleo.

— Actividades de difusión. Actuaciones cuyo objeto sea dar a conocer o divulgar, entre la población en general o a colectivos específicos, la organización y funcionamiento de las cooperativas y sociedades laborales y otras formas de la economía social, mediante campañas de difusión en medios de comunicación social, edición de publicaciones y cualquier otra actividad que contribuya a esta finalidad.

• Cuantía

— El importe de la subvención podrá alcanzar el 100 % del coste de la actividad que sea subvencionable.
— El importe máximo de la subvención no podrá superar la cuantía de 90.000 euros por actividad.

7.5.5. Tramitación de las subvenciones a las cooperativas y sociedades laborales

• Lugar y plazo de presentación de las solicitudes

Las solicitudes deberán presentarse ante los Servicios Públicos de Empleo autonómicos o en el Servicio Público de Empleo Estatal, para territorio exclusivo de gestión del mismo. En ambos casos en la forma y plazos previstos en las correspondientes convocatorias publicadas en los Boletines Oficiales correspondientes.

Asimismo, podrán presentarse en las Oficinas y Registros administrativos señalados en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

• Documentación que deberá acompañarse a las solicitudes

Las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación en original o fotocopia compulsada:

— Documentación común a todas las subvenciones:
  - Tarjeta de identificación fiscal.
  - Escritura o acta de constitución de la entidad, a la que se acompañarán los Estatutos de la misma.
  - Documento nacional de identidad y escritura de poder suficiente y subsistente para actuar ante la Administración pública en los procedimientos de concesión de subvenciones de la persona física que actúe en nombre y representación de la persona jurídica, salvo que la capacidad de representación se contemple en los Estatutos.
  - Memoria en relación con la actividad objeto de subvención y que deberá recoger las circunstancias que concurran en el proyecto que permitan la aplicación de los criterios objetivos de valoración que servirán de base para la concesión de las subvenciones.
  - Documentación acreditativa de que el solicitante se encuentra al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
    En el caso en que la entidad no cuente con personal que deba estar dado de alta en la Seguridad Social, presentará además declaración de su representante legal referida a dicho extremo.
    Las entidades que gocen de alguna exención tributaria presentarán la documentación que acredite la concesión efectiva de dicha exención.

- Declaración en la que se hagan constar las subvenciones, ayudas, ingresos o recursos obtenidos o solicitados para la misma finalidad procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales o, en su caso, una declaración expresa de no haberlos solicitado.
  La entidad solicitante deberá declarar por escrito, en el plazo de quince días computado desde la fecha en que le sea concedida la subvención o realice nuevas solicitudes de ayudas, las nuevas situaciones que puedan producirse al respecto.
- Las cooperativas y sociedades laborales deberán aportar además declaración sobre todas las ayudas de minimis recibidas durante los tres años anteriores a la fecha de la solicitud, así como de las solicitadas y que se encuentren pendientes de resolver.
  El importe máximo total de ayudas públicas otorgadas en concepto de ayuda *de minimis* que una empresa podrá percibir durante un período de tres años, a partir de la concesión de la primera ayuda de esta naturaleza, no podrá superar los 200.000 euros.
- Acreditación de no estar incurso en ninguna de las prohibiciones recogidas en la Ley General de Subvenciones que impiden obtener la condición de beneficiario.

— Documentación específica para cada clase de subvención:
  En los casos en que se solicite la subvención por la incorporación de socios trabajadores o socios de trabajo a cooperativas y sociedades laborales deberá acompañarse:
  - Documento nacional de identidad del socio trabajador o de trabajo que se incorpora.
  - Informe de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre la afiliación y permanencia en alta del socio trabajador o de trabajo referido al período comprendido entre la fecha de inscripción como demandante de empleo, en la correspondiente oficina del Servicio Público de Empleo y la de alta en el Régimen de la Seguridad Social correspondiente, como socio de la cooperativa.
    En el caso de jóvenes menores de 25 años que no hayan tenido antes un empleo fijo, el informe hará constar que con anterioridad a su incorporación como socio no ha estado en situación de alta en la Seguridad Social con un contrato indefinido.
  - Certificado expedido por el Servicio Público de Empleo acreditativo de la fecha de inscripción como demandante de empleo de la persona por cuya incorporación se solicite la ayuda y período de antigüedad de dicha inscripción, excepto cuando el trabajador vinculado a la empresa con contrato laboral de carácter temporal se incorpore como socio trabajador o socio de trabajo.
  - Certificado en el que haga constar la fecha de alta y permanencia como socio trabajador o de trabajo del desempleado incorporado.
  - Certificado en el que se haga constar que en la fecha de incorporación del nuevo socio el empleo no es inferior a la media de los doce meses anteriores a dicha fecha. En el caso de que la cooperativa o sociedad laboral no lleve un año en funcionamiento, el certificado estará referido al período comprendido entre el inicio de la actividad de la misma y la fecha de la solicitud.
  - Certificado en el que se haga constar que el socio trabajador o de trabajo que se incorpora no ha tenido tal condición en la sociedad en los dos años anteriores a su incorporación.
  - En el supuesto de desempleados a quienes se haya reconocido el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, fotocopia de la resolución de reconocimiento del abono de la prestación por desempleo por tal concepto, o bien copia de la solicitud en el supuesto de que en la fecha de la solicitud de la subvención aún no se hubiera resuelto el reconocimiento del abono de la prestación de dicha modalidad, con independencia de que la subvención no sería abonable hasta que se presentase la citada resolución y siempre que

el período de prestación cumpla los límites previstos para este supuesto.

- Cuando se trate de mujeres desempleadas que se incorporen como socias trabajadoras o de trabajo en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto, adopción o acogimiento, certificado del Registro Civil, libro de familia o certificado de los servicios sociales de la Administración competente acreditativo de la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.
- En el supuesto de desempleados discapacitados y desempleados en situación de exclusión social, certificado que acredite dicha situación, expedido por los Servicios Sociales de la correspondiente Administración Pública.
- En el supuesto de trabajadores vinculados a la empresa por contrato laboral de carácter temporal, copia del contrato de trabajo.
- Cuando la incorporación del desempleado a una sociedad laboral se realice con jornada a tiempo parcial, una copia del contrato de trabajo. En el caso de incorporación a una cooperativa, certificado en el que se haga constar la duración de la jornada que tiene fijada la persona que se incorpora.

En los casos en que se solicite la ayuda para realización de inversiones que contribuyan a la creación, consolidación o mejora de la competitividad de cooperativas y sociedades laborales, deberá aportarse:

- Memoria económica del proyecto.
- Presupuesto de la inversión.
- Plan de financiación.
- Documentación justificativa de la necesidad de las inversiones para la puesta en funcionamiento, ampliación o incorporación de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones a la cooperativa o sociedad laboral, así como balance de situación y cuenta de resultados de los dos últimos ejercicios, salvo que la entidad sea de nueva creación, en cuyo caso presentará los formulados desde la fecha de su inscripción en el registro correspondiente.

  En el caso de adquisición de equipos de segunda mano, una declaración efectuada por el vendedor del equipo relativa al origen de dicho equipo, confirmando que durante los últimos siete años no se ha comprado con subvenciones nacionales o comunitarias, así como la acreditación, mediante certificado expedido por un perito independiente, de que el precio de los equipos no es ni superior al valor de mercado ni al del coste de un equipo nuevo similar y que el equipo que se adquiere reúne las características técnicas requeridas para la operación y que cumple las normas aplicables.
- En las actuaciones para las que se soliciten subvenciones de intereses de préstamos, deberá aportarse además el contrato de préstamo, debiendo acreditarse que el mismo se acoge al Convenio suscrito por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y la entidad financiera.

En las actuaciones para las que se soliciten subvenciones por asistencia técnica se adjuntará:

- Para los servicios de asesoramiento, estudios, informes económicos o auditorías se adjuntará un índice del contenido del trabajo a desarrollar, un presupuesto detallado del mismo, una copia del contrato, así como una memoria de la entidad o *curriculum vitae* de la persona que realice el estudio o asesoramiento.
- En las subvenciones por contratación, el contrato de trabajo y el *curriculum vitae* de la persona contratada.
- En el supuesto de que los beneficiarios fueren entidades asociativas de cooperativas o de sociedades laborales deberán además aportar Memoria del plan de actuación que deberá contener como mínimo:
  - — Nombre, NIF y domicilio social de las empresas que van a participar del servicio.
  - — Sector al que pertenecen, con exclusión de los no contemplados.
  - — Ámbito geográfico del plan de actuación.

— Presupuesto detallado de la actuación.
— Criterios de imputación del importe de la subvención a cada una de las sociedades a las que se preste el servicio.
— Previsión sobre la contribución a la financiación del Plan por cada una de las empresas receptoras del servicio de asistencia técnica.

Para las actuaciones por las que soliciten subvenciones en concepto de formación, difusión y fomento de la economía social vinculadas directamente al fomento del empleo, deberá acompañarse un presupuesto detallado de la actividad a realizar, en el que deberán incluirse los posibles ingresos por cualquier concepto vinculados a la realización de la actividad o, en su caso, un certificado del representante legal de la entidad en el que se haga constar que no va a obtenerse ningún ingreso para la misma finalidad, salvo las subvenciones que pudieran concederse en virtud de la aplicación de la Orden que regula estas subvenciones.

• Concurrencia de ayudas y subvenciones

El importe de las subvenciones concedidas no podrá ser en ningún caso de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con subvenciones o ayudas de otras Administraciones Públicas o de otros Entes públicos o privados, nacionales o internacionales, supere el coste de la actividad a desarrollar por la entidad beneficiaria.

En el supuesto de acumulación de ayudas, el importe total de las mismas deberá respetar los límites fijados en la Orden que las regula.

Las subvenciones por incorporación de socios trabajadores o socios de trabajo serán incompatibles con otras ayudas o subvenciones que puedan concederse con igual finalidad. Esta limitación no operará cuando se trate de ayudas concedidas por Comunidades Autónomas destinadas a complementar estas subvenciones hasta el importe máximo autorizado en su normativa para el mismo tipo de ayuda.

Quedan exceptuadas de esta incompatibilidad las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social por incorporación de desempleados como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o sociedades laborales, siempre que se respeten los límites establecidos en la normativa que regule dicha bonificación.

Las subvenciones para la financiación de proyectos de inversión serán incompatibles con cualquier otro tipo de ayudas para igual finalidad.

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

■ (O.ESS/739/2017) • (Resol. 28-IX-2018)

• Objeto

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

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

• Beneficiarios

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

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

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

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

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

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

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

— Tener personalidad jurídica y estar legalmente constituida además de inscritos en el Registro Público correspondiente, cuando este requisito fuera exigible conforme a la normativa aplicable.

— No estar incurso en alguna de las prohibiciones reguladas el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

• Procedimiento de concesión

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

• Actividades y gastos subvencionables

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

a) Apoyo y asesoramiento a emprendedores, autónomos y promotores de la economía social.
b) Programas de fomento de la cultura emprendedora, el autoempleo, la economía social y la responsabilidad social de las empresas.
c) Campañas de comunicación y divulgación orientadas a la promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas, incluidas las que se lleven a cabo en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, y que se realicen a través de cualquier medio de comunicación, incluidas las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.
d) Elaboración y publicación de estudios, trabajos de documentación, análisis e investigación y otras actuaciones análogas.
e) Actividades de formación tendentes a iniciar, perfeccionar y cualificar en el conocimiento del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas.
f) Organización de congresos, seminarios, jornadas, presencia en ferias y otras actividades de naturaleza similar, con convocatoria pública de realización de la actividad.

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

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

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

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

• Criterios objetivos de otorgamiento de las subvenciones

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

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

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

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

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

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

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

• Cuantía

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

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

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

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

• Solicitud de subvenciones

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

Las solicitudes se formalizarán en el modelo normalizado de solicitud que se incluirá como anexo en la resolución de convocatoria y habrán de acompañarse de la documentación que se señale en la misma.

Las solicitudes estarán dirigidas a la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas y deberán presentarse en la sede electrónica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: http://www.mitramiss.gob.es/es/sede_electronica_menu/index.htm, mediante firma a través de DNI electrónico o un certificado electrónico de otra autoridad de certificación reconocida.

• Documentación que deberá acompañarse a las solicitudes

A la solicitud deberá acompañarse la documentación, original o copia de la misma que tenga el carácter de auténtica conforme a la legislación vigente, que se establezca en la correspondiente convocatoria anual de subvenciones. En ningún caso se tendrá en cuenta cualquier otra documentación adicional a la que deba presentarse conforme a los modelos contenidos en la citada convocatoria.

7.7. Modalidad de pago único de la prestación por desempleo como medida de fomento de empleo en cooperativas y sociedades laborales

(Ley 31/2015) • (R.D.LG. 8/2015)

La entidad gestora podría abonar el valor actual del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo, a los beneficiarios de prestaciones cuando pretendan incorporarse, de forma estable, como socios trabajadores o de trabajo

en cooperativas o en sociedades laborales, aunque hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades, independientemente de su duración o constituirlas.

En estos supuestos, el abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a las aportaciones al capital, incluyendo la cuota de ingreso, en el caso de las cooperativas, o al de la adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral en lo necesario para acceder a la condición de socio.

Quienes capitalicen la prestación por desempleo, también podrán destinar la misma a los gastos de constitución y puesta en funcionamiento de una entidad, así como al pago de las tasas y el precio de servicios específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender. (ver capítulo 20.1 sobre las prestaciones por desempleo de nivel contributivo).

7.8. Incentivos a la incorporación de trabajadores a entidades de la economía social

■ (Ley 5/2011) • (Ley 31/2015)

Se establecen bonificaciones aplicables a las entidades de la economía social (cooperativas o sociedades laborales) que incorporen trabajadores desempleados como socios trabajadores o de trabajo. En el caso de cooperativas, las bonificaciones se aplicarán cuando éstas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Asimismo, existen bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social aplicables a las empresas de inserción en los supuestos de contratos de trabajo suscritos con personas menores de 30 años en situación de exclusión social, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 % (ver capítulo 9.11.1 sobre las empresas de inserción).

III
El apoyo a la creación de empresas y empleo

8. Trámites para la apertura o reapertura de centros de trabajo con la Administración Socio-laboral

8.1. Comunicación a la Autoridad Laboral

(R.D.L. 1/1986) • (R.D. 1627/1997) • (Ley 25/2009) • (O. TIN/1071/2010) • (Ley 14/2013) • (R.D. 997/2018)

Tras haber realizado todos los trámites previos de carácter civil, mercantil, fiscal o financiero, debe comunicarse a la Autoridad Laboral competente la apertura de un centro de trabajo o la reanudación de su actividad después de alteraciones, ampliaciones o transformaciones de importancia, a efectos del control de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral.

• ¿Quién debe efectuarla?

La obligación de efectuar la comunicación incumbe al empresario, cualquiera que sea la actividad que realice.

• ¿Cuándo?

La comunicación se efectuará con carácter previo o dentro de los treinta días siguientes a la apertura de un centro de trabajo o reanudación de la actividad después de efectuar alteraciones, ampliaciones o transformaciones de importancia.

• ¿Cómo?

La comunicación de apertura se efectuará en un ejemplar de modelo oficial, consignándose los siguientes datos:

1. Datos de la empresa:
— Nombre o razón social, domicilio, municipio, provincia, código postal, teléfono y dirección de correo electrónico.
— Identificación, documento nacional de identidad o código de identificación fiscal, y si se trata de extranjero, asilado o refugiado, pasaporte o documento sustitutivo.
— Expresión de si la empresa es de nueva creación o ya existente.
— Actividad económica.
— Entidad gestora o colaboradora de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
2. Datos del centro de trabajo:
— Nombre, domicilio, municipio, provincia, código postal y teléfono. Para la exacta localización del centro deberá concretarse su ubicación de forma clara y precisa.
— Número de inscripción en la seguridad social, clase de centro, causa que ha motivado la comunicación y fecha de comienzo de la actividad.
— Actividad económica.
— Número total de trabajadores de la empresa ocupados en el centro de trabajo, distribuidos por sexo.
— Superficie construida en metros cuadrados.
— Modalidad de la organización preventiva.

3. Datos de producción y/o almacenamiento del centro de trabajo:
— Potencia instalada (KW o CV).
— Especificación de la maquinaria y aparatos instalados.
— Si realiza trabajos o actividades incluidos en el anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como, en su caso, la especificación de trabajo, actividades, operaciones o agentes incluidos en dicho anexo.

• ¿Dónde?

La presentación de la comunicación se efectuará ante la unidad correspondiente de la Comunidad Autónoma, salvo en Ceuta y Melilla, donde se efectuará en el Área de Trabajo e Inmigración. Si la comunicación no se ajustara a lo establecido se pondrá en conocimiento del interesado, para que éste subsane los defectos en el plazo de 10 días. Transcurrido dicho plazo sin haberse llevado a cabo, se entenderá como no efectuada la comunicación.

Las Administraciones Públicas han de disponer lo necesario para que la comunicación de apertura y demás documentación complementaria pueda hacerse por medios electrónicos.

• Incumplimiento de la obligación

La no comunicación de la apertura del centro de trabajo, de la reanudación de trabajos o la inexactitud en la consignación de datos será calificada como:
— Infracción leve siempre que no se trate de industria calificada como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.
— Infracción grave cuando tenga la calificación de peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

En los casos de obras de construcción la responsabilidad será del contratista aunque será exigible igualmente al promotor de la obra.

8.2. Otros trámites

(R.D. 84/1996) • (R.D. 1627/1997) • (Ley 32/2006) • (R.D. 1109/2007) • (Ley 25/2009) • (Ley 14/2013) • (Ley 35/2014) • (Ley 23/2015) • (R.D.LG. 8/2015) • (O. ESS/1452/2016) • (R.D. 997/2018)

• Inscripción de la empresa en la Seguridad Social

(Ver capítulo 28.2. sobre inscripción de empresas).

• Afiliación de los trabajadores en la Seguridad Social

(Ver capítulo 28.3. sobre afiliación de los trabajadores y 28.4. sobre solicitud de alta de los trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social).

• Formalización de la protección respecto a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional del personal a su servicio

En el momento de la inscripción, la empresa debe indicar la Entidad que ha de cubrir las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Dicha cobertura puede efectuarse con el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o con una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

Si el empresario opta por una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o la Administración de la misma remitirá a la Mutua un ejemplar de la solicitud de inscripción o, en su caso, de la declaración o declaraciones correspondientes. La Mutua podrá, entonces, formalizar el documento de asociación y efectuar la valoración correspondiente al trabajo o trabajos declarados por el empresario, para, posteriormente, asignarle el epígrafe que proceda y remitir al empresario un ejemplar del documento de asociación.

Si el empresario opta por el INSS debe cumplimentar, en el acto de la inscripción, una declaración sobre la actividad y los trabajos que realiza la empresa a fin de determinar las primas aplicables.

• Diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

El Acuerdo de Consejo de Ministros, de 10 de julio de 2015, por el que se aprobaron medidas para la reducción de cargas administrativas, incluyó, entre sus propuestas, la supresión de la obligatoriedad del libro de visitas electrónico, para 2017.

Por otra parte, y a partir de la entrada en vigor de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ya no se impondrán obligaciones a los interesados para adquirir cualquier clase de libros o formularios para la realización de diligencias inspectoras.

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores Laborales extenderán diligencia por escrito de cada actuación que realicen con ocasión de las visitas a los centros de trabajo o de las comprobaciones efectuadas mediante comparecencia del sujeto inspeccionado en dependencias públicas.

La diligencia se extenderá en el modelo previsto en el anexo de la Orden ESS/1452/2016, de 10 de junio, por la que se regula el modelo de diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Podrán utilizarse los medios electrónicos para su elaboración.

Con carácter general, en cada diligencia se hará constar:

- Lugar y fecha de expedición de la diligencia, determinando si dicha diligencia se ha practicado con ocasión de visita o comprobación por comparecencia.
- Identificación del funcionario actuante, Cuerpo al que pertenece.
- Datos de la empresa/centro de trabajo en el que se realiza la actuación inspectora, haciéndose constar, cuando sea posible, la siguiente información: nombre/razón social, NIF, actividad, dirección de correo electrónico y domicilio del centro de trabajo.
- Nombre y apellidos, DNI/NIE, en su caso, de la persona que haya atendido al funcionario actuante en el desarrollo de las actuaciones, cuando haya prestado su colaboración, así como el carácter o representación con que interviene.
- Circunstancias de la colaboración de los representantes de los trabajadores en el desarrollo de las actuaciones, si se hubiese producido.
- Materias o aspectos examinados y demás circunstancias concurrentes.

Una copia de dicha diligencia se remitirá o entregará a la empresa y otra copia de la misma, si procede, a los delegados de prevención, de acuerdo con lo previsto en el artículo 40.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, quedando otra en poder del funcionario actuante, para su posterior archivo.

Cada ejemplar de diligencia entregado o remitido a la empresa, deberá ser conservado a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante un plazo de cinco años, a contar desde la fecha de expedición de cada uno de ellos.

También deberán conservarse a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los Libros de Visitas así como los modelos de diligencia extendidos con anterioridad al 11 de junio de 2016 (fecha de entrada en vigor de la Orden ESS/1452/2016), por un período de cinco años, a contar desde la fecha de la última diligencia realizada. Durante dicho período, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social conservará las diligencias efectuadas en los Libros de Visitas Electrónicos. Dentro de dicho plazo, las empresas afectadas podrán solicitar copia de las diligencias a ellas referentes.

• Trámites específicos en las obras de construcción

En las obras de construcción, la comunicación de apertura del centro de trabajo deberá ser previa al comienzo de los trabajos y se efectuará únicamente por los empresarios que tengan la condición de contratistas.

Deberá exponerse en la obra en lugar visible y se mantendrá permanentemente actualizada en el caso de que se produzcan cambios no identificados inicialmente.

El promotor debe facilitar a los contratistas los datos que sean necesarios para el cumplimiento de dicha obligación. La comunicación se cumplimentará según el modelo oficial y contendrá los siguientes datos e informaciones:

- Número de Inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas.
- Número del expediente de la primera comunicación de apertura, en los supuestos de actualización de la misma.
- Tipo de obra.
- Dirección de la obra.
- Fecha prevista para el comienzo de la obra.
- Duración prevista de los trabajos en la obra.
- Duración prevista de los trabajos en la obra del contratista.
- Número máximo estimado de trabajadores en toda la obra.
- Número previsto de subcontratistas y trabajadores autónomos en la obra dependientes del contratista.
- Especificación de los trabajos del anexo II del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, que, en su caso, se vayan a realizar por el contratista.
- Datos del promotor: Nombre/razón social, número del Documento de Identificación Fiscal, domicilio, localidad y código postal.
- Datos del proyectista: Nombre y apellidos, número del Documento de Identificación Fiscal, domicilio, localidad y código postal.
- Datos del coordinador de seguridad y salud en fase de elaboración del proyecto: Nombre y apellidos, número del Documento de Identificación Fiscal, domicilio, localidad y código postal.
- Datos del coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución de la obra: Nombre y apellidos, número del Documento de Identificación Fiscal, domicilio, localidad y código postal.

Junto a dicho modelo deberá adjuntarse el Plan de seguridad y salud cuando sea exigible (acompañado de su correspondiente aprobación). Si no fuera exigible dicho Plan, se acompañará de la correspondiente evaluación de riesgos.

Las empresas que pretendan ser contratadas o subcontratadas para trabajos en una obra de construcción deberán estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas dependiente de la Comunidad Autónoma en la que la empresa tenga su domicilio social. La inscripción se puede realizar electrónicamente y deberá permitir acreditar los siguientes extremos:

- Que la empresa dispone de una organización productiva y cuenta con los medios materiales y humanos necesarios y los utiliza para llevar a cabo la actividad; que asume los riesgos del negocio y que ejercita directamente las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores. Tales extremos se acreditarán mediante una declaración empresarial.
- Que la empresa cuenta con recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales y que dispone de una organización preventiva adecuada a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Tales extremos se acreditarán documentalmente.

Asimismo, en las obras de construcción cada contratista debe disponer de un Libro de Subcontratación, que deberá permanecer en todo momento en la obra y en el que, entre otros, deben reflejarse, por orden cronológico desde el comienzo de los trabajos:

- Todas y cada una de las subcontrataciones realizadas en una determinada obra con empresas subcontratistas y trabajadores autónomos.
- Su nivel de subcontratación y empresa comitente.
- El objeto del contrato.

— La identificación de la persona que ejerce las facultades de organización y dirección de cada subcontratista.
— Los representantes legales de los trabajadores.

Al Libro de Subcontratación tendrá acceso el promotor, la dirección facultativa, el coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución de la obra, las empresas y trabajadores autónomos intervinientes en la obra, los técnicos de prevención, los delegados de prevención, la Autoridad Laboral y los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra. Será habilitado por la Autoridad Laboral correspondiente al territorio en que se ejecute la obra.

9. Medidas de fomento del empleo

Se trata del conjunto de normas tendentes a la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, mediante el establecimiento de ayudas a la contratación de determinados colectivos, facilitando el acceso al trabajo de otros, apoyando el establecimiento como trabajadores autónomos o el acceso al cooperativismo, procurando la integración laboral de las personas con discapacidad o potenciando las empresas de inserción.

9.1. Fomento de la contratación

Pretenden facilitar la contratación y el acceso a la actividad laboral de diversos colectivos de trabajadores a través de la contratación indefinida o temporal.

El fomento de la contratación indefinida se efectúa a través de ayudas económicas e incentivos fiscales, bonificaciones y/o reducciones de las cotizaciones a la Seguridad Social, a la contratación de determinados colectivos de trabajadores y a la transformación de contratos en prácticas, para la formación y el aprendizaje, relevo y sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos.

Por su parte, las medidas para la contratación temporal buscan favorecer la contratación y el acceso al trabajo de los trabajadores discapacitados, víctimas de violencia de género, doméstica, terrorismo, trata de seres humanos y colectivos en exclusión social, a través de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social (ver capítulo 12 sobre los contratos de trabajo y sus diferentes modalidades).

9.1.1. Sistema Nacional de Garantía Juvenil

■ (Ley 18/2014) • (R.D.L 6/2016) • (R.D.L 8/2019)

El Sistema Nacional de Garantía Juvenil tiene como finalidad principal que el colectivo de jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación - y que sean mayores de 16 años y menores de 30 años - puedan recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleados. Para ello, se busca desarrollar medidas de apoyo o programas, con especial incidencia en las siguientes líneas:

— Mejora de la intermediación.
— Mejora de la empleabilidad.
— Fomento de la contratación.
— Fomento del emprendimiento.

Para beneficiarse de la atención del Sistema Nacional de Garantía Juvenil es necesario estar inscrito en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

• Requisitos para la inscripción

— Tener nacionalidad española o ser ciudadanos de la Unión Europea o de los Estados parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o Suiza que se encuentren en España en ejercicio de la libre circulación y residencia.
También podrán inscribirse los extranjeros titulares de una autorización para residir en territorio español que habilite para trabajar.
— Estar empadronado en cualquier localidad del territorio español.
— Tener más de 16 años y menos de 30 años.

— No haber trabajado en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
— No haber recibido acciones educativas en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
— No haber recibido acciones formativas en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
— Presentar una declaración expresa de tener interés en participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, adquiriendo un compromiso de participación activa en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil. En el caso de los demandantes de empleo bastará con su inscripción en los servicios públicos de empleo.

9.1.2.
Medidas destinadas a incentivar la incorporación al trabajo de personas en situación de exclusión social

■ (Ley 44/2007) • (Ley 31/2015)

Se ha de señalar que la aplicación de este incentivo se llevará a cabo según lo dispuesto en la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en los artículos 2.7 y 6.2.

Se prevén bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social aplicables a las empresas de inserción en los supuestos de contratos de trabajo suscritos con personas en situación de exclusión social de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida, o bien de 137,50 euros/mes (1.650 euros/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida, para el caso de menores de 30 años, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Estas bonificaciones no serán compatibles con las previstas en el artículo 16.3.a) de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

9.2.
Incentivos fiscales al incremento de trabajadores discapacitados para empresas acogidas fiscalmente al Impuesto de Sociedades o método de estimación directa

■ (Ley 43/1995) • (Ley 46/2002)

Los sujetos pasivos del Impuesto de Sociedades podrán deducir de la cuota íntegra la cantidad de 6.000 euros por persona/año por cada trabajador discapacitado contratado por tiempo indefinido y que suponga incremento del promedio de la plantilla de trabajadores discapacitados, experimentado durante el primer período impositivo iniciado en 1998, respecto a la plantilla media de trabajadores discapacitados del período inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

Para el cálculo del incremento del promedio de plantilla se computarán exclusivamente los trabajadores discapacitados/año con contrato indefinido que desarrollen jornada completa.

Los trabajadores contratados que dieran derecho a la deducción prevista no se computarán a efectos de la libertad de amortización con creación de empleo regulada en el Real Decreto-Ley 7/1994, de 20 de junio; y en el artículo 123 de la Ley 43/1995, de 27 de diciembre, del Impuesto sobre Sociedades.

9.3.
Medidas de apoyo al autoempleo

Se trata de medidas que tienen por objeto ayudar a la incorporación de trabajadores desempleados a una actividad por cuenta propia o en trabajo asociado (ver capítulo 6.2. sobre la promoción del empleo autónomo y capítulo 7.5. sobre subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en cooperativas y sociedades laborales).

9.4.
Ayudas al empleo en el proceso migratorio

Tienen por objeto el apoyo a los trabajadores españoles que quieran desarrollar su actividad laboral fuera de su residencia habitual, ya sean migraciones interiores o emigración (ver capítulo 35. sobre emigración y asistencia a la ciudadanía española en el exterior y retornados).

9.5.
Fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I+E

■ (O.M. 15-VII-1999) • (O.M. 27-XII-1999) • (Ley 38/2003) • (O. TAS/816/2005) • (R.D. 357/2006) • (R.D. 887/2006) • (O. TAS/360/2008) • (Ley 40/2015, disp. final 7.ª) • (R.D. 475/2014)

• Objeto

Promover la generación de empleo en el entorno local mediante la concesión de ayudas y subvenciones con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal.

• Beneficiarios

Corporaciones locales y entidades dependientes o vinculadas a las mismas, así como las personas físicas o jurídicas, cualquiera que sea su forma, cuyos proyectos o empresas se califiquen como I+E o hayan sido calificadas como iniciativas locales de empleo.

• Medidas

Consisten en ayudas destinadas a financiar:
— Estudios de mercado y campañas para la promoción local.
— La contratación de agentes de empleo y desarrollo local.
— Proyectos y empresas calificados como I+E.

• Gestión y solicitud

La gestión de estas ayudas corresponde a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas que tienen atribuidas las competencias en programas de apoyo al empleo, a excepción de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, en cuyo ámbito corresponde la gestión al Servicio Público de Empleo Estatal.

La solicitud se efectuará en el modelo establecido al efecto ante la respectiva Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal o ante el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas.

• Plazo de resolución

El titular del órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma o, en su caso, el Director Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, por delegación del Director General, dictará la resolución que proceda en el plazo de tres meses siguientes a la presentación de la solicitud.

9.5.1. Ayudas destinadas a estudios de mercado y campañas para la promoción de empleo local

• Beneficiarios

Las Corporaciones locales o las entidades dependientes o vinculadas a una Administración Local.

• Actuaciones objeto de subvención

La subvención está destinada a financiar parcialmente los costes de:

— Estudios o informes, realizados con medios ajenos, que tengan por objeto conocer las posibilidades de desarrollo e implantación de empresas en su zona.

— Campañas de carácter técnico, realizadas con medios ajenos, que puedan llevarse a cabo para atraer inversiones generadoras de empleo en el ámbito geográfico de la entidad solicitante.

• Cuantía

La cuantía de la subvención, que se pagará de una sola vez, podrá ascender hasta el 70% del coste total de los estudios y campañas, sumados ambos, con un tope máximo de 12.020,24 euros.

Esta subvención no podrá, aisladamente o en concurrencia con subvenciones o ayudas concedidas por otras Administraciones públicas o entes públicos o privados, ser de tal cuantía que supere el 80% del coste de la actividad subvencionada.

• Documentación

La solicitud irá acompañada de la siguiente documentación:

— Memoria descriptiva del estudio, informe o campaña objeto de subvención.

— Certificación del órgano competente de la entidad solicitante de la aprobación del proyecto para el que se solicita la subvención.

— Certificación del Secretario de la Corporación local u órgano equivalente, si el solicitante no es Corporación local, en el que conste la disposición de financiación para la parte del estudio, informe o campaña financiados directamente por la solicitante.

— Declaración de la entidad solicitante de que no ha percibido ninguna ayuda que pueda concurrir con la cuantía establecida, o, en caso de su percepción, especificación de las ayudas recibidas y su cuantía.

9.5.2.
Ayudas a la contratación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local

• Beneficiarios

Corporaciones locales o entidades dependientes o vinculadas a una Administración Local.

• Actuaciones objeto de subvención

La subvención está destinada a financiar los costes laborales derivados de la contratación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local.

• Funciones de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local

Los Agentes de Empleo y Desarrollo Local, seleccionados entre los desempleados que cumplan los requisitos establecidos al efecto, tienen como misión principal colaborar en la promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial. A tal efecto, realizarán las siguientes funciones:

— Prospección de recursos ociosos o infrautilizados, de proyectos empresariales de promoción económica local e iniciativas innovadoras para la generación de empleo en el ámbito local, identificando nuevas actividades económicas y posibles emprendedores.
— Difusión y estímulo de potenciales oportunidades de creación de actividades entre los desempleados, promotores y emprendedores, así como instituciones colaboradoras.
— Acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos, asesorando e informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera y, en general, sobre los planes de lanzamiento de las empresas.
— Apoyo a promotores de las empresas, una vez constituidas éstas, acompañando técnicamente a los mismos durante las primeras etapas de funcionamiento, mediante la aplicación de técnicas de consultoría en gestión empresarial y asistencia en los procesos formativos adecuados para coadyuvar a la buena marcha de las empresas creadas.
— Cualesquiera otras que contribuyan a garantizar la misión principal.

• Cuantía y duración de la subvención

La cuantía de la subvención podrá ascender hasta el 80% de los costes laborales totales del Agente de Empleo y Desarrollo Local, incluida la cotización empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos con un máximo de 27.045,54 euros al año por cada contratación subvencionada.

La subvención por cada Agente de Empleo y Desarrollo Local se concederá por un período de un año, pudiéndose conceder prórrogas de la misma por períodos anuales.

Esta subvención no podrá, aisladamente o en concurrencia con subvenciones o ayudas concedidas por otras Administraciones públicas o entes públicos o privados, ser de tal cuantía que supere el 80% del coste de la actividad subvencionada.

• Documentación

Las solicitudes irán acompañadas de la siguiente documentación:

— Memoria-proyecto a desarrollar por cada Agente o grupo de Agentes.
— Certificación del órgano competente de la aprobación del proyecto para el que se solicita la subvención.

— Certificación del órgano que corresponda en el que conste la disposición de financiación para costear la parte no subvencionada.
— Declaración de la entidad solicitante de que no ha percibido ninguna ayuda que pueda concurrir con la cuantía establecida o, en caso de su percepción, especificación de las ayudas recibidas y su cuantía.

9.5.3. Ayudas destinadas a proyectos y empresas calificadas como I+E

• Beneficiarios

Proyectos empresariales y empresas que hayan sido calificados como I+E, promocionados y apoyados por una Corporación local o Comunidad Autónoma.

• Actuaciones objeto de subvención

Las subvenciones están destinadas a financiar diferentes costes:
— Subvención financiera para la reducción de intereses de préstamos para inversiones destinadas a la creación y puesta en marcha de empresas calificadas como I+E.
— Subvención de apoyo a la función gerencial para ayudar al promotor o empresario en la toma de decisiones necesarias para el funcionamiento de la empresa. Esta subvención podrá revestir las siguientes modalidades:
  • Ayuda por tutoría.
  • Ayuda por formación.
  • Ayuda para la realización de estudios e informes sobre la actividad.
— Subvención por asistencia técnica para la contratación de expertos técnicos de alta cualificación.
— Subvención por contratación indefinida.
— Subvención para cooperativas y sociedades laborales.

• Cuantía

— Subvención financiera: reducción de hasta tres puntos de interés fijado por la entidad de crédito pública o privada que conceda el préstamo al solicitante, con el límite de 5.108,60 euros por puesto de trabajo que se cubra mediante una contratación indefinida.
— Subvención de apoyo a la función gerencial: 75% del coste de los servicios recibidos hasta una cantidad máxima total de 12.020,24 euros.
— Subvención por asistencia técnica: 50% de los costes laborales totales, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social por todos los conceptos correspondientes a un año, con un límite de 18.030,36 euros.
— Subvención por contratación indefinida: 4.808,10 euros por cada contrato indefinido con trabajadores desempleados que se celebre a jornada completa, o la parte proporcional que corresponda cuando el mismo se realice a tiempo parcial.
— Subvención para cooperativas o sociedades laborales: 4.808,10 euros por cada socio trabajador que, siendo desempleado, se integre en la misma con carácter indefinido.

Las subvenciones tendrán un incremento del 10% de la cuantía cuando su actividad productiva principal se inscriba dentro de los ámbitos establecidos reglamentariamente.

Estas subvenciones no podrán, aisladamente o en concurrencia con subvenciones o ayudas concedidas por otras Administraciones públicas o entes públicos o privados, ser de tal cuantía que supere el 80% del coste de la actividad subvencionada.

• Documentación

Las solicitudes irán acompañadas de la siguiente documentación:
- — Escritura de constitución y alta en la Seguridad Social de los socios, en el caso de sociedades.
- — Alta en la Declaración Censal o en el Impuesto de Actividades Económicas y/o alta en el Régimen de la Seguridad Social correspondiente, en el caso de trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- — Declaración del promotor de la empresa de que no ha percibido ninguna ayuda que pueda concurrir con la cuantía establecida, o, en caso de su percepción, especificación de las ayudas recibidas y su cuantía.
- — En función de cada tipo de subvención solicitada, la documentación estipulada reglamentariamente.

9.5.3.1. Calificación como I+E

Podrán tener la calificación de I+E los proyectos empresariales promocionados y apoyados por una Corporación local o Comunidad Autónoma con el fin de crear actividad económica y generar puestos de trabajo. Asimismo, podrán solicitar la calificación como I+E las empresas constituidas dentro de un plazo máximo de seis meses anteriores al momento en el que se formule la solicitud de calificación, siempre que no hayan iniciado su actividad.

• Requisitos para la calificación

Para que una empresa o un proyecto empresarial sea calificado como I+E deberá cumplir los siguientes requisitos:
- — Que sea apoyado por una Corporación local o Comunidad Autónoma.
- — Que contemple la contratación de trabajadores o la incorporación de socios al proyecto de cooperativas o sociedades laborales.
- — Que la plantilla prevista, al constituirse la empresa, no supere los 25 trabajadores.
- — Que se trate de empresa de nueva creación.
- — Que la producción de bienes y servicios esté relacionada con actividades económicas emergentes o que cubra necesidades no satisfechas en la estructura existente.
- — Que reúna condiciones de viabilidad técnica, económica y financiera.
- — Si se trata de una empresa, debe haber sido constituida dentro de un plazo máximo de seis meses anteriores al momento en el que se formula la solicitud de calificación, siempre que no haya iniciado su actividad.

• Gestión y solicitud

Los promotores de los proyectos deberán solicitar la calificación como I+E a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas que tienen atribuidas las competencias en programas de apoyo al empleo, a excepción de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, en cuyo ámbito corresponde la gestión al Servicio Público de Empleo Estatal.

La solicitud se efectuará en el modelo establecido al efecto ante la respectiva Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal o ante el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas.

• Documentación

La solicitud irá acompañada de certificación de la Administración colaboradora en la que se especifique la infraestructura, instrumentos o medios e informes documentados de viabilidad técnica y fuentes de financiación.

Si no se ha emitido informe, los promotores de la empresa o del proyecto presentarán, en todo caso, la siguiente documentación:

— Certificación de la Administración colaboradora en la que se especifique de forma cuantificada, concreta y específica la infraestructura, medios e instrumentos puestos a disposición del promotor para la ejecución y/o gestión del proyecto.
— Memoria explicativa de la viabilidad del proyecto empresarial.
— Declaración del promotor de no haber iniciado la actividad empresarial.

• Plazo de resolución

El titular del órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma, o en su caso, el Director Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, por delegación del Director General, dictará la resolución que proceda en los siguientes plazos:

— Quince días en el caso de haberse emitido informe.
— Tres meses en el caso de no haberse emitido.

• Registro I+E

Los proyectos empresariales o empresas existentes que se califiquen como I+E se inscribirán en el Registro de I+E del Servicio Público de Empleo Estatal o del órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma, en un plazo máximo de treinta días siguientes a dicha calificación.

9.6. Medidas de integración laboral de afectados por el síndrome tóxico

■ (O.M. 5-V-1986)

• Medidas

Consisten en ayudas destinadas a:

— La contratación laboral de afectados por el síndrome tóxico.
— La integración laboral de socios-trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado o de Sociedades Laborales.
— Facilitar la actividad como trabajador autónomo de afectados por el síndrome tóxico.

• Compatibilidad de las ayudas

Las ayudas de apoyo a socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado o de Sociedades Laborales y de apoyo al trabajador autónomo, son compatibles con otras ayudas públicas, previstas en la legislación vigente, destinadas a los mismos fines, siempre que la suma de todas las concedidas a un mismo afectado por el síndrome tóxico no supere el 90 % del total de la inversión que debe hacer para su trabajo autónomo o para integrarse en una Cooperativa de Trabajo Asociado o en una Sociedad Laboral.

Las ayudas, por contratación laboral, son incompatibles con otras ayudas públicas destinadas al mismo fin, salvo que éstas sean inferiores a las establecidas para los afectados por el síndrome tóxico. En estos casos, la cuantía de la ayuda será la diferencia existente, hasta los límites establecidos de 2.404,05 y 1.502,53 euros, respectivamente.

• Solicitudes e información

Para cualquier información puede dirigirse a las oficinas que al efecto existen en las provincias de Ávila, Burgos, Cantabria, Guadalajara, León, Madrid, Palencia,

Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora, así como a los Servicios Centrales de la Oficina de Gestión de Prestaciones Económicas y Sociales del Síndrome Tóxico, c/ La Coruña, 25, 28020 Madrid.

9.6.1.
Apoyo a la contratación laboral de afectados por el síndrome tóxico

• Objetivo

La integración laboral de los afectados por el síndrome tóxico que, encontrándose capacitados para el trabajo, estén en situación de desempleo o sean demandantes del primer empleo.

• Ayudas

En el caso de las contrataciones por tiempo indefinido:
— Subvención a fondo perdido por cada contrato y a jornada normal de 2.404,05 euros.
— Subvención a fondo perdido por cada contrato indefinido y a tiempo parcial de 1.502,53 euros.

Además de las subvenciones a fondo perdido, se prevé el reintegro de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, por un período máximo de doce meses, para los contratos por tiempo indefinido.

Si la relación laboral con estos trabajadores se extingue antes de transcurrir dos años por causas distintas al cese de la actividad empresarial previamente autorizada, los empresarios estarán obligados a sustituir a los trabajadores afectados por otros que reúnan los mismos requisitos.

9.6.2.
Apoyo a socios-trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado o de Sociedades Laborales

• Objetivo

Facilitar la integración laboral de los afectados por el síndrome tóxico capacitados para el trabajo a través del asociacionismo, en Cooperativas de Trabajo Asociado o Sociedades Laborales.

• Ayudas

Hasta 3.606,07 euros a fondo perdido (sin que exceda del 90 % de la aportación) al afectado por síndrome tóxico que se integre como socio trabajador en una Cooperativa de Trabajo Asociado o en una Sociedad Laboral.

9.6.3.
Apoyo al trabajador autónomo

• Objetivo

Facilitar la actividad como trabajador autónomo de aquellos afectados por el síndrome tóxico capacitados para el trabajo que se establezcan por cuenta propia, en cualquier actividad laboral (ya sea de nueva creación o reanuden la que ya realizaban).

• Ayudas

Hasta 3.606,07 euros a fondo perdido, sin que exceda del 90 % de la inversión para:

— Emprender una actividad laboral por cuenta propia o autónoma de nueva creación.
— Desarrollar una actividad laboral ya creada, que implique cambio de titularidad a favor del afectado.
— Reanudar la actividad laboral suspendida a causa de la afectación.

9.7. Apoyo a la inserción laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo

(R.D. 1368/1985) • (R.D. 2273/1985) • (O.M. 16-X-1998) • (R.D. 427/1999) • (O.M. 29-III-2000) • (Ley 38/2003) • (O. TAS/816/2005) • (R.D. 364/2005) • (R.D. 469/2006) • (R.D. 357/2006) • (R.D. 887/2006) • (Ley 3/2012) • (R.D.LG. 1/2013) • (Ley 40/2015, disp. final 7.ª)

• Objetivo

— Facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad.

• Proyectos financiables

— Financiación parcial de proyectos que generen empleo, preferentemente estables, para trabajadores con discapacidad desempleados. Estos proyectos podrán ser de dos tipos:
  • La creación de Centros Especiales de Empleo.
  • La ampliación de la plantilla, en el caso de los Centros Especiales de Empleo ya en funcionamiento.
— Ayudas de mantenimiento de puestos de trabajo de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo.

• Beneficiarios

Los Centros Especiales de Empleo que figuren inscritos como tales en el Registro correspondiente.

• Requisitos generales

Todos los beneficiarios que soliciten las ayudas deberán acreditar:

— Hallarse al corriente en sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, justificándolo mediante la documentación correspondiente.
— Figurar inscrito como Centro Especial de Empleo en el Registro correspondiente.

Las solicitudes deberán ir acompañadas de las memorias explicativas de los proyectos objeto de las subvenciones.

• Gestión y solicitud

La gestión de estas ayudas, a excepción de las bonificaciones a la contratación, corresponde a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, que tienen atribuidas las competencias en programas de apoyo al empleo, a excepción de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, en cuyo ámbito corresponde la gestión al Servicio Público de Empleo Estatal.

La gestión no estará sujeta al régimen de concurrencia competitiva. La solicitud se efectuará en el modelo establecido al efecto ante el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas o la respectiva Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal.

En cuanto a las bonificaciones de los contratos, sin perjuicio de las competencias que, en su caso, tengan atribuidas las Comunidades Autónomas en esta materia, serán aplicadas directamente por los empleadores en los boletines de cotización ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

9.7.1. Ayudas a los proyectos generadores de empleo

Su finalidad es financiar cualesquiera iniciativas que generen empleos preferentemente estables para trabajadores con discapacidad desempleados, mediante la creación o ampliación de Centros Especiales de Empleo que figuren inscritos como tales en el Registro correspondiente.

• Requisitos específicos

— Que el proyecto tenga viabilidad técnica, económica y financiera, lo que se acreditará mediante la presentación del oportuno estudio económico detallado.
— Que supongan la creación de empleo estable para personas con discapacidad.
— La asistencia técnica se prestará por empresas o personas físicas especializadas y que reúnan garantías de solvencia profesional.
— Los préstamos se acreditarán mediante certificación de la entidad prestamista donde se especifique nombre del prestatario, cuantía, interés y plazo de amortización.

• Clases de subvenciones

— Para asistencia técnica, pudiendo consistir en alguna de las modalidades siguientes:
  • Estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis y otros de naturaleza análoga.
  • Auditorías e informes económicos.
  • Asesoramiento en las diversas áreas de gestión empresarial.

  La petición de las ayudas para asistencia técnica podrá ser realizada a instancia de parte o promovida de oficio, cuando el estudio del expediente así lo demande.
— Para sufragar la inversión fija en proyectos de interés social.
— Para subvención parcial de intereses de los préstamos que obtengan de entidades de crédito, públicas o privadas, que tengan suscrito convenio en las condiciones siguientes:
  • Los préstamos para ser subvencionables deberán ser concedidos por aquellas entidades de crédito, públicas o privadas, que tengan suscrito un convenio a tal objeto con el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
  • La subvención financiera será, como máximo, de tres puntos del tipo de interés fijado por la entidad de crédito, pública o privada, que conceda el préstamo al solicitante, pagadera de una sola vez, en cuantía calculada como si la subvención se devengase cada año de la duración del mismo, incluido el posible período de carencia.

• Cuantía

Las subvenciones serán, en su conjunto, de 12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el Centro Especial de Empleo supera el 90% de trabajadores con discapacidad respecto del total de su plantilla.

La cuantía de la subvención por puesto de trabajo creado de carácter estable será de 9.015,18 euros si el número de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo está comprendido entre el 70% y el 90% del total de la plantilla.

A los efectos de determinar el porcentaje de trabajadores discapacitados, no se computará el personal no discapacitado dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, así como el que preste servicios en aquellas actividades o puestos de trabajo específicos que, por su propia naturaleza o complejidad, no puedan ser desempeñados por personas con discapacidad.

Se entenderá por servicios de ajuste personal y social los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador con discapacidad del Centro Especial de Empleo una mayor rehabilitación personal y mejor adaptación de su relación personal.

La cuantía de las subvenciones a que se hace referencia tiene carácter de máximo, salvo en los supuestos en los que, concurriendo causas excepcionales, debidamente justificadas y acreditadas, se autorice expresamente por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social superar dichas cuantías.

9.7.2. Ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo

• Requisitos específicos

— Para la subvención del coste salarial: el Centro Especial de Empleo deberá haber abonado a sus trabajadores el salario correspondiente, lo que acreditará mediante la aportación de las nóminas debidamente firmadas.

— Para la subvención para la adaptación de los puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas, deberá justificar su necesidad mediante la oportuna memoria.

— Para la subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente los Centros Especiales de Empleo: con carácter excepcional y extraordinario, el centro deberá acreditar, además de viabilidad técnica, económica y financiera si la situación financiera en que se encuentra en el momento de la solicitud pone en grave peligro su subsistencia y, consiguientemente, el mantenimiento de los puestos de trabajo.

— Para la subvención destinada a equilibrar los presupuestos de los Centros Especiales de Empleo, se deberá acreditar:
  - Que carecen de ánimo de lucro.
  - Que son de utilidad pública e imprescindibilidad.
  - Que los resultados adversos que se pretenden equilibrar no deriven de una gestión deficiente a juicio de la Administración.

• Cuantía

— Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluida la cuota de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta por contratos indefinidos o temporales (incluidos los contratos formativos). La misma bonificación se disfrutará por los centros especiales de empleo en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos suscritos con trabajadores con discapacidad. Estas bonificaciones se aplicarán de acuerdo con lo previsto en el programa de Fomento de Empleo establecido en la Ley 43/2006.

Estas bonificaciones serán deducidas directamente por los Centros Especiales de Empleo, de las cuotas a liquidar mensualmente a la Seguridad Social, de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

— Subvenciones del coste salarial correspondiente al puesto de trabajo ocupado por personas con discapacidad que realicen una jornada de trabajo laboral normal y que esté en alta en la Seguridad Social, por un importe del 50% del salario mínimo interprofesional. En el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.
— Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 1.803,04 euros por puesto de trabajo, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación o eliminación.
— Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los Centros Especiales de Empleo, con el fin de lograr una reestructuración para que alcancen niveles de productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y estabilidad.
— Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos Centros Especiales de Empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibilidad. Esta subvención no podrá cubrir resultados adversos derivados de una gestión deficiente a juicio de la Administración. Para la concesión y determinación de la cuantía de la compensación se tendrá en cuenta:
  - La actividad, dimensión, estructura y gerencia del centro.
  - La composición de su plantilla, con atención especial a la proporción de trabajadores con discapacidad respecto del total en el Centro Especial de Empleo, así como a la naturaleza y grado de discapacidad de sus componentes, en relación con su capacidad de adaptación al puesto de trabajo que desempeñen.
  - La modalidad y condiciones de los contratos suscritos con los trabajadores de la plantilla del centro, con discapacidad o no.
  - Las variables económicas que concurran en el centro en relación con su objetivo y función social.
  - Los servicios de ajuste personal y social que preste el centro a sus trabajadores con discapacidad.
— Los Centros Especiales de Empleo podrán recibir asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo, pudiendo ser concedida a instancia de parte o de oficio cuando el estudio del expediente así lo demande.

9.7.3. Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional

■ (R.D. 469/2006)

Se entiende por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

• Beneficiarios de las subvenciones

Podrán ser beneficiarios de estas subvenciones las entidades titulares de los Centros Especiales de Empleo y dichos Centros, cuando tengan personalidad jurídica propia.

• Destinatarios finales

Los destinatarios finales de este programa serán los trabajadores con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo que se encuentren en alguno de los supuestos que se describen a continuación:

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

— Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

Las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional podrán prestar servicio también a los trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo no incluidos anteriormente, siempre y cuando la dedicación a estos trabajadores no menoscabe la atención de los incluidos en el apartado anterior.

• Subvención y cuantía

La subvención se destina a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida o temporal de duración igual o superior a 6 meses de los trabajadores de estas unidades de apoyo. La cuantía de la subvención se establece en 1.200 euros anuales por cada trabajador con discapacidad que se encuentre en el apartado destinatarios finales.

La subvención de 1.200 euros se reducirá proporcionalmente en función de la duración de los contratos, así como en función de la duración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial.

Estas subvenciones se concederán por períodos máximos de un año y estará condicionada a la existencia de disponibilidades presupuestarias para dicho fin, según lo consignado anualmente en los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal.

• Gestión y solicitud

La gestión de estas ayudas corresponde a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas que tienen atribuidas las competencias en programas de apoyo al empleo, a excepción de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, en cuyo ámbito corresponde la gestión al Servicio Público de Empleo Estatal.

Las solicitudes de subvención para unidades de apoyo a la actividad profesional se tramitarán en régimen de concurrencia competitiva.

9.7.4. Ayudas a las empresas colaboradoras que contraten indefinidamente a trabajadores con discapacidad de un enclave laboral

■ (R.D. 290/2004)

• Destinatarios y cuantía de las subvenciones

— Trabajadores con especiales dificultades para acceder al mercado ordinario de trabajo; personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% y personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65%:

  • Subvención de 7.814 euros por cada contrato indefinido celebrado a jornada completa. Si el contrato se realiza a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada pactada.

- Bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la vigencia del contrato.
- Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 902 euros por puesto de trabajo, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación o eliminación.

— Trabajadores con discapacidad con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, no incluidos en el apartado anterior.
(Ver contenido capítulo 12.1.1.1.4. sobre la contratación de personas con discapacidad).

9.8. Fomento de la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo

9.8.1. Contratos de personas con discapacidad

(Ver contenido capítulo 12 sobre incentivos a la contratación de personas con discapacidad).

9.8.2. Empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo

■ (R.D. 870/2007)

Se entiende por empleo con apoyo, el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, en empresas del mercado ordinario de trabajo y en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñen puestos equivalentes.

• Destinatarios finales

Los destinatarios finales del programa de empleo con apoyo serán trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como trabajadores con discapacidad contratados por Centros Especiales de Empleo, siempre que, en ambos casos, se encuentren en alguno de los supuestos que se describen a continuación:

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

Los trabajadores deberán ser contratados por una empresa del mercado ordinario de trabajo mediante un contrato indefinido o de duración determinada, como mínimo de 6 meses.

Dichas empresas tendrán derecho a los beneficios establecidos en la normativa vigente sobre contratación de trabajadores con discapacidad.

En caso de que el trabajador con discapacidad contratado procediera de la plantilla de un Centro Especial de Empleo, pasará a la situación de excedencia voluntaria en dicho Centro.

• Beneficiarios de las subvenciones

Podrán promover proyectos de empleo con apoyo y ser beneficiarios de las correspondientes subvenciones, las siguientes entidades:

— Las asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro que suscriban el correspondiente convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a los trabajadores con discapacidad a los que se les va a prestar el empleo con apoyo.
— Los Centros Especiales de Empleo, que suscriban un convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a trabajadores con discapacidad procedentes de la plantilla del mismo centro o de otros centros especiales de empleo.
— Las empresas del mercado ordinario de trabajo, incluidos los trabajadores autónomos, que contraten a los trabajadores con discapacidad beneficiarios de dichas acciones siempre que cuenten en su plantilla con preparadores laborales especializados.

Las acciones de empleo con apoyo tendrán una duración entre 6 meses y 1 año, prorrogable hasta otro año más.

No obstante, en el caso de personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33%, el plazo máximo de 2 años podrá ampliarse hasta 6 meses más.

• Preparadores laborales

Las acciones de empleo con apoyo serán llevadas a cabo por preparadores laborales, los cuales deberán estar en posesión de una titulación mínima de formación profesional de grado medio o equivalente y acreditar una experiencia previa de al menos un año en actividades de integración laboral de personas con discapacidad que les capacite para la realización de las funciones propias de su puesto.

• Cuantía

Las subvenciones establecidas se destinarán a financiar los costes laborales y de Seguridad Social que se generen durante el período de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de los preparadores laborales. Dicha contratación se podrá haber realizado tanto durante el desarrollo del proyecto como con anterioridad al inicio del mismo.

La cuantía de dichas subvenciones será de:

— 6.600 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.
— 4.000 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%.
— 2.500 euros anuales por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65% y en el caso de personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Estas subvenciones se reducirán proporcionalmente en función de la duración del contrato de cada trabajador con discapacidad así como en función de su jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial y se concederán por períodos máximos de un año, prorrogables en los términos establecidos en el artículo 5.2 del Real Decreto 870/2007.

En cualquier caso, la concesión de las subvenciones estará condicionada a la existencia de disponibilidades presupuestarias para dicho fin, según lo consignado anualmente en los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal.

• Gestión y solicitud

La gestión de estas ayudas corresponde a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas que tienen atribuidas las competencias en programas de apoyo al empleo, a excepción de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, en cuyo ámbito corresponde la gestión al Servicio Público de Empleo Estatal.

Las solicitudes de subvención se tramitarán en régimen de concurrencia competitiva.

En el caso de Comunidades Autónomas, se estará a lo que se disponga en las convocatorias que a tal efecto se publiquen en los Boletines Oficiales de dichas comunidades.

En el caso de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, las solicitudes de subvención deberán ajustarse a los plazos y procedimientos que se establezcan en las convocatorias que aprueben los Directores Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal de Ceuta y Melilla (publicadas en los Boletines Oficiales de cada provincia).

9.9.
Programa de fomento de empleo agrario para Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas

(R.D. 939/1997) • (R.D. 699/1998) • (Resol. 22-VI-2000) • (Ley 45/2002) • (R.D. 426/2003) • (Ley 38/2003) • (O. TAS/1591/2006) • (R.D. 357/2006) • (R.D. 887/2006) • (Ley 40/2015, disp. final 7.ª)

• Ámbito territorial de aplicación

Podrán acogerse a las subvenciones del Servicio Público de Empleo Estatal aquellas acciones de fomento del empleo agrario que se lleven a cabo en el ámbito territorial de los Consejos comarcales del Servicio Público de Empleo Estatal y cuyas cabeceras de zona se recogen a continuación:

• Consejos Comarcales del Servicio Público de Empleo Estatal

Provincia	Sede del Consejo Social
Almería:	Almería, El Ejido, Huércal-Overa.
Cádiz:	Algeciras, Jerez de la Frontera, Medina Sidonia, Olvera, Sanlúcar de Barrameda, Chiclana, Villamartín.
Córdoba:	Baena, Lucena, Montilla, Montoro, Palma del Río, Pozo Blanco, Priego de Córdoba, Peñarroya-Pueblonuevo.
Granada:	Baza, Guadix, Iznalloz, Loja, Montefrío, Motril, Órgiva, Santa Fe.
Huelva:	Cortegana, Lepe, La Palma del Condado, Moguer.
Jaén:	Alcalá la Real, Andújar, Cazorla, Jódar, Linares, Orcera.

Provincia	Sede del Consejo Social
Málaga:	Antequera, Archidona, Coín, Ronda, Vélez-Málaga.
Sevilla:	Alcalá de Guadaira, Carmona, Écija, Estepa, Lebrija, Lora del Río, Morón de la Frontera, Osuna, La Rinconada, Sanjuán de Aznalfarache, Sanlúcar la Mayor, Utrera.
Cáceres:	Cáceres, Coria, Navalmoral de la Mata, Plasencia, Trujillo.
Badajoz:	Almendralejo, Badajoz, Castuera, Don Benito, Jerez de los Caballeros, Llerena, Mérida, Zafra.
Albacete:	Alcaraz, Casas-Ibáñez, Elche de la Sierra, Hellín, La Roda.
Ciudad Real:	Ciudad Real, Puertollano, Tomelloso, Villanueva de los Infantes.
Cuenca:	Belmonte, Motilla del Palancar.
Toledo:	Talavera de la Reina, Villacañas.
Ávila:	Arenas de San Pedro, Arévalo.
Salamanca:	Peñaranda de Bracamonte.
Valladolid:	Medina del Campo.
Zamora:	Toro.
Alicante:	Orihuela.
Castellón:	Vall de Uxó.
Valencia:	Alzira-Carlet, Gandía, Puerto Sagunto.
Murcia:	Caravaca de la Cruz, Cieza, Lorca, Mula.
Las Palmas (G. C.):	Santa Lucía, Gáldar.
S. C. de Tenerife:	La Orotava, Granadilla de Abona, Los Llanos de Aridane.
Guadalajara:	Ciruelos del Pinar.

• Acciones de fomento por el Servicio Público de Empleo Estatal

El Servicio Público de Empleo Estatal destinará créditos con cargo a sus presupuestos anuales para fomentar el empleo a través de la ejecución de programas dirigidos a trabajadores desempleados.

Los trabajadores eventuales agrarios solo podrán acceder a estos programas mientras no existan campañas agrícolas a las que los mismos puedan acceder por tratarse de un empleo adecuado.

• Subvenciones a la contratación

Las subvenciones estarán destinadas en todos los casos al abono de los costes salariales y cotización empresarial de trabajadores desempleados eventuales agrarios, mientras no existan campañas agrícolas a las que los mismos puedan acceder por tratarse de un empleo adecuado, contratados por las Corporaciones locales y otras Administraciones públicas, cuando dichas contrataciones tengan por objeto la ejecución de proyectos de interés general y social.

Se destinarán a Corporaciones locales cuando dicha ejecución tenga por objeto los siguientes proyectos:

— Proyectos a ejecutar por las Corporaciones locales, bien sea por sí mismas o en régimen de adjudicación, cuya finalidad sea garantizar a los trabajadores un complemento de renta a través de la distribución de empleo disponible.
— Proyectos generadores, que además de lo expuesto en el punto anterior, propicien la inserción laboral de los mencionados trabajadores en actividades emergentes del sector agrario, tales como actuaciones agroforestales, actuaciones sobre medio ambiente, entre otras, o en actividades desarrolladas sobre la base de los recursos endógenos del territorio.

9.10.
Planes de contratación temporal de trabajadores desempleados

Posibilitan la contratación temporal de trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general, mediante la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo con Corporaciones locales, organismos públicos y entidades sin ánimo de lucro.

9.10.1.
Colaboración de los Servicios Públicos de Empleo con Corporaciones locales

■ (O.M. 26-X-1998) • (Resol. 30-III-1999) • (O. TAS/3657/2003) • (Ley 38/2003) • (O. TAS/816/2005) • (R.D. 887/2006) • (Resol. 14-XI-2011) • (Ley 40/2015, disp. final 7.ª)

Su objeto es la mejora de la capacidad de ocupación de los trabajadores desempleados a través de subvenciones de los costes laborales para la contratación de trabajadores desempleados para la ejecución de obras o servicios de interés general y social en el ámbito de la colaboración con las Corporaciones locales o entidades dependientes o vinculadas a una Administración Local.

• ¿Quiénes pueden ser beneficiarios de las subvenciones?

Las Corporaciones locales o entidades dependientes o vinculadas a una Administración Local que contraten trabajadores desempleados para la ejecución de obras o prestación de servicios calificados de interés general y social y que gocen de capacidad técnica y de gestión suficientes para la ejecución del correspondiente proyecto.

• Destino de las subvenciones públicas y cuantía de las mismas

Las subvenciones se destinarán a la financiación de los costes salariales de los trabajadores que, reuniendo los requisitos fijados, sean contratados para la ejecución de las obras y servicios de interés general y social.

La cuantía de la subvención a percibir por las entidades solicitantes será la necesaria para sufragar los costes salariales totales, incluida la cotización empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos en la misma cantidad que la fijada para el salario según convenio colectivo vigente, por cada trabajador desempleado contratado.

Dicha subvención se reducirá proporcionalmente en función de la jornada realizada, cuando los contratos se concierten a tiempo parcial.

• Requisitos para la selección de obras y de trabajadores

Las obras y servicios a realizar, en base a la colaboración entre el Servicio Público de Empleo y las entidades solicitantes, deberán cumplir los siguientes requisitos:

— Que se trate de obras y servicios de interés general y social, y sean competencia de las Corporaciones locales, incluidas aquellas obras y servicios que se realicen sobre bienes inmuebles que pongan las entidades solicitantes a disposición del Servicio Público de Empleo.
— Que sean ejecutados por las entidades solicitantes en régimen de administración directa o por las empresas a las que se adjudique su ejecución.
— Que en su ejecución o prestación se favorezca la formación y prácticas profesionales de los desempleados.
— Que el porcentaje mínimo de trabajadores desempleados a ocupar en la realización de la obra o servicio sea del 75%.
— Que las obras y servicios se puedan ejecutar en su totalidad dentro del año natural del ejercicio presupuestario en que se produce la colaboración, salvo que concurran causas excepcionales, en cuyo caso podrán ser aprobadas las obras y servicios siempre que se puedan finalizar en los seis primeros meses del ejercicio presupuestario siguiente.
— Que la entidad solicitante de la subvención disponga de asignación presupuestaria suficiente para hacerse cargo de las partidas presupuestarias no subvencionadas por el Servicio Público de Empleo para la realización de la obra o servicio de que se trate.
— Que en caso de que las obras o servicios, ejecutados en una zona o localidad con ciclos de empleo estacional, sean realizados preferentemente en períodos de bajo nivel de contratación.

Los trabajadores que sean contratados para la realización de obras y servicios y por los que se otorgue la subvención del Servicio Público de Empleo deberán ser desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, teniendo preferencia los parados de larga duración. Se seleccionarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

— Mayor adecuación al puesto de trabajo ofertado.
— Condición de persona con discapacidad del demandante de empleo.
— Nivel de protección por desempleo de los posibles beneficiarios, siendo prioritarios los de menos nivel de protección.
— Existencia de responsabilidades familiares, entendiéndose por éstas tener a cargo del trabajador desempleado que se contrata, el cónyuge, hijos menores de 26 años, mayores con discapacidad o menores adoptados o acogidos.
— Edad y condición de mujer.

• Obras y servicios de interés general y social

Se considerarán preferentes a efectos de la aprobación posterior del proyecto de obras y servicios de interés general y social presentados por las Corporaciones locales, las siguientes actividades:

— Servicios de utilidad colectiva, como:
  • Mejora de vivienda, mediante su rehabilitación en la que esté delimitada la competencia del Ayuntamiento.
  • Vigilancia.
  • Revalorización de los espacios públicos urbanos, mediante la reparación de calles, acerados, alumbrado público, etc.
  • Transportes colectivos.
  • Comercios de proximidad, mediante la habilitación de infraestructuras para su utilización temporal por cooperativas, sociedades laborales, autónomos, etc.
  • Similares.
— Medio ambiente, como:

- Gestión de residuos, mediante recogida y tratamiento de los mismos.
- Gestión de aguas y tratamiento de las mismas.
- Zonas naturales, mediante la conservación de espacios forestales, mejora de parques y jardines, playas, ríos, dehesas y caminos rurales.
- Prevención de incendios, mediante vigilancia y recuperación de zonas afectadas por los mismos.
- Desarrollo de energías alternativas.
- Similares.

— Desarrollo cultural, como:
- Ocio y cultura, mediante la construcción, reparación o mantenimiento de centros sociales para ancianos y jóvenes.
- Turismo, mediante la habilitación de espacios para promocionar el desarrollo del turismo rural.
- Desarrollo cultural local, mediante la creación de actividades culturales a través de dinamizadores sociales.
- Deportes, mediante la construcción, reparación o mantenimiento de instalaciones deportivas o la promoción de actividades de esta índole.
- Sector audiovisual, mediante la promoción de emisoras de radio y televisiones locales.
- Estudios, investigación, etc.
- Similares.

— Servicios personalizados y asistencia social, como:
- Cuidado de los niños, mediante el impulso municipal de esta actividad y la creación de guarderías.
- Prestación de servicios a domicilio, mediante el impulso municipal de esta actividad con el propósito de ofrecer estos servicios a incapacitados y personas de avanzada edad.
- Ayudas a personas con dificultades para su inserción social.
- Similares.

— Ayuda para facilitar la inserción sociolaboral de determinados colectivos como:
- Actividades dirigidas a jóvenes marginados.
- Actividades dirigidas a colectivos excluidos del mercado de trabajo.
- Similares.

• Procedimiento de concesión

La gestión de estas ayudas corresponde a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas que tienen atribuidas las competencias en programas de apoyo al empleo, a excepción de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, en cuyo ámbito corresponde la gestión al Servicio Público de Empleo Estatal.

En las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y respecto de las zonas rurales deprimidas, la gestión corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal en el marco del Programa de Fomento de Empleo Agrario.

Las solicitudes de subvención se tramitarán en régimen de concurrencia competitiva.

En el caso de Comunidades Autónomas, se estará a lo que se disponga en las convocatorias que a tal efecto se publiquen en los Boletines Oficiales de dichas comunidades.

En el caso de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, las solicitudes de subvención deberán ajustarse a los plazos y procedimientos que se establezcan en sus respectivas convocatorias que aprueben los Directores Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal de Ceuta y Melilla, que se publicarán en los Boletines Oficiales de cada provincia.

• Tramitación

Las entidades solicitantes que pretendan beneficiarse de estas subvenciones deberán presentar la solicitud ante el respectivo Servicio Público de Empleo, aportando la siguiente documentación:

— La Memoria de la obra o servicio, acompañada del proyecto y planos cuando el tipo de obra así lo exija. La Memoria recogerá, al menos, los siguientes aspectos:
  - Denominación concreta de la obra o servicio correspondiente.
  - Número total de trabajadores necesarios para la ejecución de la obra o servicio.
  - Número de trabajadores a emplear procedentes de la situación de desempleados y porcentaje que representa sobre el total de los trabajadores a emplear en la ejecución de la obra o servicio.
  - Coste total presupuestado de la obra o servicio.
  - Coste total presupuestado de la mano de obra.
  - Coste total presupuestado de la mano de obra de trabajadores desempleados.
  - Fechas previstas para el comienzo y terminación de la obra o servicio.
  - Subvención que se solicita al Servicio Público de Empleo.
  - Número de puestos de trabajo permanentes que se crearán con la ejecución de la obra o servicio y su justificación.
  - Grado en que favorece la formación y práctica profesional de los trabajadores.
  - Modalidades de contratación y número de trabajadores afectados por cada modalidad.

— Certificación del órgano competente de la entidad solicitante de la aprobación del proyecto de la obra o servicio para la que se solicita la subvención.

— Certificado del Secretario de la Corporación local correspondiente, en el que conste la disposición de financiación para las partidas presupuestarias que han de ser financiadas por la Corporación.
Si la entidad solicitante percibiese alguna otra subvención para la mano de obra, la cantidad resultante no podrá superar, conjuntamente con la subvención del Servicio Público de Empleo Estatal, el coste total de la contratación, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social.

— Certificación del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y de la Tesorería General de la Seguridad Social de estar al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

9.10.2. Colaboración de los Servicios Públicos de Empleo con Órganos de la Administración del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro

■ (O.M. 19-XII-1997) • (Resol. 21-I-1998) • (Ley 38/2003) • (O. TAS/2435/2004) • (O. TAS/816/2005) • (R.D. 887/2006) • (O. ESS/974/2013) • (Resol. 7-IV-2014) • (Ley 40/2015, disp. final 7.ª) • (Ley 6/2018) • (R.D.L. 28/2018)

• Objetivo

Posibilitar la contratación de trabajadores desempleados, permitiendo la adquisición de experiencia laboral con el fin de mejorar la ocupabilidad de los participantes.

• Subvención

Será objeto de subvención la contratación de trabajadores desempleados para la ejecución de obras y servicios de interés general y social en el ámbito de la colaboración con las siguientes entidades:

— Órganos de la Administración General del Estado, en los términos recogidos en el artículo 18.h).3º de la Ley de Empleo (aprobada por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre).
— Órganos de la Administración General del Estado en Ceuta y Melilla.
— Instituciones sin ánimo de lucro.

• Requisitos que deben cumplir las obras o servicios para los que se solicitan las subvenciones

Las obras y servicios a realizar deberán cumplir los siguientes requisitos:

— Que sean obras o servicios que se ejecuten preferentemente entre las actividades y ocupaciones establecidas.
— Que sean ejecutados o prestados en régimen de administración directa.
— Que, en su ejecución o prestación, se favorezca la formación y prácticas profesionales de desempleados.
— Que la duración de los proyectos no supere los nueve meses desde la fecha de inicio de los mismos, que, en todo caso, se deberá efectuar dentro del ejercicio en que se aprueben, debiendo quedar finalizados no más tarde de los seis primeros meses del ejercicio siguiente.

En ningún caso serán objeto de subvención aquellas solicitudes presentadas por las instituciones sin ánimo de lucro con la finalidad de ejecutar obras. Anualmente se publican en el «Boletín Oficial del Estado» las actividades y ocupaciones que se consideran prioritarias a efectos de la aprobación de los proyectos.

• Requisitos y criterios para la selección de los trabajadores

Las Oficinas de Empleo realizarán la selección de los trabajadores teniendo en cuenta que los criterios preferentes, objeto de contratación, son los siguientes:

— Mayor adecuación al puesto de trabajo ofertado.
— Condición de persona con discapacidad del demandante de empleo.
— Nivel de protección por desempleo de los posibles beneficiarios, siendo prioritarios para la selección los de menor nivel de protección.
— Existencia de responsabilidades familiares, entendiéndose por éstas tener a cargo del trabajador desempleado que se contrata, el cónyuge, hijos menores de 26 años, mayores con discapacidad o menores, adoptados o acogidos.
— Ser personas beneficiarias del subsidio extraordinario por desempleo.

También se tendrá en cuenta a la hora de la selección, el tiempo de permanencia en desempleo, la condición de mujer y la edad.

Una vez efectuada la preselección de los trabajadores, los Servicios Públicos de Empleo lo comunicarán a las entidades colaboradoras a fin de que éstas procedan a la contratación de los mismos.

• Contratación de trabajadores

Las entidades colaboradoras solicitarán los trabajadores desempleados necesarios, mediante la presentación de la oferta en los Servicios Públicos de Empleo, para que, mediante la coordinación de éstas, las Oficinas de Empleo procedan a la preselección de los trabajadores.

La oferta deberá presentarse con quince días de antelación, al menos, al del inicio de la obra o servicio. Con carácter general la oferta será genérica, salvo circunstancias excepcionales, motivadas por la naturaleza social del proyecto, en las que podrá ser contratado directamente, previa autorización de los Servicios Públicos de Empleo.

Las entidades beneficiarias contratarán a los trabajadores seleccionados utilizando, preferentemente, fórmulas de contratación que permitan un mayor volumen de contratos y de trabajadores.

• Cuantía

La cuantía máxima de la subvención a percibir por las entidades beneficiarias será igual al resultado de multiplicar el número de trabajadores desempleados contratados por el número de meses de duración del contrato y por el importe del módulo que le corresponda en función del grupo de cotización a la Seguridad Social del trabajador.

Los módulos correspondientes a cada grupo de cotización de los trabajadores contratados serán los siguientes:

— Módulo A: Los costes salariales totales a subvencionar por los Servicios Públicos de Empleo ascenderán a una vez y media el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente cada año, incluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, por importe equivalente cada una de ellas a un mensualidad de dicho IPREM, o la cuantía prevista en convenio colectivo de aplicación de ser ésta inferior, así como la correspondiente cotización a la Seguridad Social por todos los conceptos, referida en su aplicación a este módulo de subvención, por cada trabajador contratado en los Grupos de cotización de la Seguridad Social 10 y 11, ambos inclusive.

— Módulo B: Los costes salariales totales a subvencionar por los Servicios Públicos de Empleo ascenderán a dos veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente cada año, incluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias por importe equivalente cada una de ellas a una mensualidad de dicho IPREM o la cuantía prevista en convenio colectivo de aplicación de ser ésta inferior, así como la correspondiente cotización a la Seguridad Social por todos los conceptos, referida en su aplicación a este módulo de subvención, por cada trabajador contratado en los grupos de cotización de la Seguridad Social 9 al 5, ambos inclusive.

— Módulo C: Los costes salariales totales a subvencionar por los Servicios Públicos de Empleo ascenderán a tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente cada año, incluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias por importe equivalente cada una de ellas a una mensualidad de dicho IPREM, o la cuantía prevista en convenio colectivo de aplicación de ser ésta inferior, así como la correspondiente cotización a la Seguridad Social por todos los conceptos, referida en su aplicación a este módulo de subvención, por cada trabajador contratado en los grupos de cotización de la Seguridad Social 4 a 1, ambos inclusive.

Dicha subvención se reducirá proporcionalmente en función de la jornada realizada, cuando los contratos se concierten a tiempo parcial.

En los proyectos aprobados en las convocatorias para la concesión de subvenciones que efectúe el Servicio Público de Empleo Estatal para el desarrollo de proyectos por órganos de la Administración General del Estado en las Ciudades de Ceuta y Melilla, será subvencionable, además de las cuantías indicadas anteriormente, el importe de la indemnización por residencia que perciban los trabajadores contratados, siempre que el organismo contratante venga obligado a su abono por disposición legal o convencional.

• Procedimiento de concesión

La gestión de estas ayudas corresponde a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas que tienen atribuidas las competencias en programas de apoyo al empleo, a excepción de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, en cuyo ámbito corresponde la gestión al Servicio Público de Empleo Estatal.

Asimismo corresponde la gestión al Servicio Público de Empleo Estatal en los supuestos previstos con cargo a la reserva de crédito establecida en el artículo 18.h) de la citada Ley de Empleo:

— Acciones y medidas cuya ejecución afecta a un ámbito geográfico superior al de una Comunidad Autónoma, cuando estas exijan la movilidad geográfica de las personas desempleadas o trabajadoras participantes en las mismas a otra Comunidad Autónoma distinta a la suya, o a otro país y precisen de una coordinación unificada.
— Acciones y medidas dirigidas tanto a las personas demandantes de empleo como a las personas ocupadas, para la mejora de su ocupación mediante la colaboración del Servicio Público de Empleo Estatal con órganos de la Administración General del Estado o sus organismos autónomos, para la ejecución de obras y servicios de interés general y social relativas a competencias exclusivas del Estado.

Las solicitudes de subvención se tramitarán en régimen de concurrencia competitiva y deberán ajustarse a los plazos y procedimientos que se establezcan en las respectivas convocatorias de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas o el Servicio Público de Empleo Estatal en sus respectivos ámbitos de gestión.

• Solicitud de la subvención

El plazo de convocatoria para presentar las solicitudes se fijará mediante Resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal. Los Servicios Públicos de Empleo de las distintas Comunidades Autónomas que han asumido las competencias en materia de políticas activas de empleo podrán fijar sus propios plazos de convocatoria.

La solicitud, que podrá ser efectuada por medio de registro telemático y de acuerdo a los modelos establecidos, deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

— Fotocopia compulsada del DNI de la persona que, en nombre y representación de la entidad, solicita la concesión de la subvención, así como mandato o poder de representación para actuar en nombre y representación de la entidad.
— Fotocopia compulsada de escritura pública y estatutos de constitución de la entidad solicitante en los que resulte acreditada la ausencia de ánimo de lucro, en los supuestos en que la solicitante fuera una entidad de tal naturaleza.
— Proyecto global del conjunto de planes de obras y servicios a realizar.
— Memoria de cada obra o servicio a realizar.
— Certificación, en su caso, de estar al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

Las Comunidades Autónomas que hayan asumido los traspasos de servicios en materia de gestión del programa público de empleo podrán acomodar la norma a las especialidades que se deriven de su propia organización.

9.10.3. Trabajos temporales de colaboración social

■ (R.D. 1445/1982) • (R.D. 1809/1986)

• Objetivo

Mantener la actividad laboral de trabajadores perceptores de prestaciones por desempleo, sin pérdida por parte de éstos de dichas prestaciones, en la realización de trabajos para las Administraciones Públicas. Dichos trabajos habrán de reunir los siguientes requisitos:

— Ser de utilidad social y que redunden en beneficio de la comunidad.
— Su duración máxima será el período que le falte al trabajador por percibir la prestación o subsidio por desempleo que se le hubiese reconocido.
— Que no suponga cambio de residencia habitual del trabajador.

— Que coincida con las aptitudes físicas y profesionales del trabajador desempleado.

• Retribuciones de los trabajadores

— Con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal: la prestación o subsidio por desempleo.
— Con cargo a la Administración Pública: La diferencia entre las cantidades que perciban por prestación o el subsidio por desempleo y el importe total de la base reguladora para el cálculo de la prestación contributiva que estuviese percibiendo o que hubiera agotado antes de percibir el subsidio, garantizándose, en todo caso, el 100% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

• Tramitación

Solicitud ante la Oficina de Empleo correspondiente de los trabajadores desempleados que necesiten, con indicación de sus especialidades o categorías.

9.11. Empresas de inserción

■ (Ley 44/2007) • (Ley 27/2009) • (R.D. 49/2010) • (O. ESS/1338/2013) • (Ley 13/2012) • (Ley 11/2013) • (R.D.LG. 1/2013) • (Ley 31/2015)

9.11.1 Concepto de empresa de inserción y características

Tendrán la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.

• Requisitos

Las empresas de inserción deberán reunir, como mínimo, los siguientes requisitos:

— Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras. Esta participación será al menos de un 51% del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a los socios colaboradores o asociados.
— Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente a su forma jurídica, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.
— Mantener en cómputo anual, desde su calificación, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, cualquiera que sea la modalidad de contratación, de al menos el 30% durante los primeros tres años de actividad y de al menos el 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser el número de aquéllos inferior a dos.
— No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.

— Aplicar, al menos, el 80% de los resultados o excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.
— Presentar anualmente un Balance Social de la actividad de la empresa que incluya la memoria económica y social, el grado de inserción en el mercado laboral ordinario y la composición de la plantilla, la información sobre las tareas de inserción realizadas y las previsiones para el próximo ejercicio.
— Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.

• Trabajadores de las empresas de inserción

Las empresas de inserción podrán contratar como trabajadores a las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, que estén incluidos en alguno de estos colectivos:

— Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
— Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
  • Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
  • Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
— Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
— Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
— Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.
— Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.
— Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
— Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

La situación de exclusión, deberá ser acreditada por los Servicios Sociales Públicos competentes.

• Itinerario de inserción sociolaboral y de servicios de intervención y de acompañamiento por medio de empresas de inserción

Las empresas de inserción aplicarán itinerarios de inserción sociolaboral en función de los criterios que establezcan los Servicios Sociales Públicos competentes y los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con las propias empresas de inserción, teniendo que ser aceptados dichos itinerarios por la persona en situación de exclusión social contratada, con el objetivo de promover su integración en el mercado laboral ordinario, definiendo las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias.

Las medidas de intervención y acompañamiento consistirán en el conjunto de servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social encaminados a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que dificultan a la persona un normal desarrollo de su itinerario en la empresa de inserción.

• Calificación

La calificación de una empresa como empresa de inserción corresponderá al Órgano Administrativo competente de la Comunidad Autónoma en donde se encuentre su centro de trabajo.

Para solicitar la calificación como empresa de inserción y la inscripción en el Registro Administrativo, la sociedad mercantil o cooperativa, deberá encontrarse previamente inscrita como tal en el Registro Mercantil o en el Registro de Sociedades Cooperativas, debiendo acreditar los requisitos legalmente requeridos para tal calificación en la forma y el procedimiento que reglamentariamente se determinen.

Las empresas de inserción vendrán obligadas a acreditar su calificación, así como el cumplimiento de los requisitos de la Ley, ante las respectivas Comunidades Autónomas donde tengan centros de trabajo.

Las empresas de inserción podrán incluir en su denominación los términos «empresa de inserción» o su abreviatura «e.i».

• Registros e información sujeta a constancia registral

Las empresas de inserción deberán inscribirse en el Registro competente de la Comunidad Autónoma donde se encuentre su centro de trabajo.

Se ha creado un Registro Administrativo de Empresas de Inserción, en el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, adscrito al Servicio Público de Empleo Estatal, de naturaleza pública y gratuita, cuya finalidad es la coordinación e intercambio de información con los Registros de Empresas de Inserción de las Comunidades Autónomas.

Dicho Registro se mantendrá actualizado y proporcionará semestralmente información estadística sobre el número de empresas de inserción, sector de actividad económica, número de trabajadores en proceso de inserción y de trabajadores de plantilla y tipos de contratos respectivos.

Las empresas de inserción, una vez inscritas, vendrán obligadas a presentar en el Registro Administrativo competente de la Comunidad Autónoma dentro de los plazos que se determinen, la siguiente documentación, sin perjuicio de aquella otra que se pueda establecer por parte de las Comunidades Autónomas:

- La documentación acreditativa de las modificaciones estatutarias que afecten su calificación, una vez inscritas en los Registros competentes a su forma jurídica.
- El plan de actividades y el presupuesto de cada año con anterioridad al inicio del mismo.
- Las cuentas anuales, el informe de gestión y el balance social correspondiente al cierre de cada ejercicio económico, sin perjuicio de las obligaciones de depositar las cuentas y el informe de gestión en los Registros que correspondan a su forma jurídica.

• Actuaciones de las Administraciones Públicas

Las empresas de inserción, para poder llevar a cabo las actuaciones de inserción de los trabajadores excluidos sociales contratados por las mismas, podrán disponer de los servicios de intervención y acompañamiento social que realicen los Servicios Sociales Públicos competentes y aplicar, asimismo, los itinerarios y procesos de inserción de los trabajadores proporcionados por los Servicios Públicos de Empleo.

9.11.2. Contrato de trabajo

Las relaciones laborales vinculadas a procesos de inserción que se concierten entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social se regirán por lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el resto de la legislación laboral, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

El contrato de trabajo entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social podrá celebrarse por duración determinada, ajustándose a las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral, de acuerdo con los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables, sin perjuicio de la duración temporal que necesariamente tenga el itinerario de inserción sociolaboral.

Asimismo, con independencia de la causa de contratación, podrá concertarse el contrato temporal de fomento de empleo.

El contrato de trabajo, sus prórrogas y variaciones se formalizarán siempre por escrito, en el modelo establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal y se comunicará a la oficina pública de empleo.

Una copia de estos documentos se remitirá a los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del itinerario personalizado de inserción.

El contrato necesariamente incorporará en el correspondiente anexo la expresión de las obligaciones que las partes asumen en el desarrollo del itinerario personal de inserción y las medidas concretas a poner en práctica.

• Condiciones de trabajo

Las relaciones laborales de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción tendrán las siguientes peculiaridades:

- El contrato podrá concertarse a tiempo completo o parcial, debiendo ser, en este caso, la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, en los términos establecidos en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de modificación de jornada inicialmente pactada, la empresa de inserción comunicará dicha modificación realizada a los Servicios Sociales Públicos correspondientes.
- El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para asistir a tratamientos de rehabilitación, participar en sesiones de formación y readaptación profesional o realizar cualquier otra medida de acompañamiento prevista en su itinerario personalizado de inserción con las pautas que en el mismo se establezcan.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la situación de exclusión social del trabajador se considerarán justificadas cuando los Servicios Sociales Públicos competentes así lo determinen, y sin perjuicio de que sean comunicadas por el trabajador a la empresa.
- Si al término de un contrato ligado a un proceso de inserción, el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba y se computará el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.
- A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a que el empresario le entregue un certificado en el que conste la duración de los servicios prestados, puestos de trabajo desempeñados, principales tareas de cada uno de ellos así como adaptación a los mismos.

• Extinción y suspensión del contrato

Los contratos de trabajo se extinguirán según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores con las particularidades establecidas en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la de regulación del régimen de las empresas de inserción.

9.11.3.

Promoción de las empresas de inserción

(Ver contenido capítulo 12.1.1.1.8. sobre el contrato para trabajadores desempleados en situación de exclusión social en empresas de inserción).

9.12.

Fondo Social Europeo (F.S.E.)

■ (Rglto. UE n.º 1304/2013) • (Rglto. UE n.º 1303/2013) • (O. ESS/1337/2013)
• (R.D. 515/2013) • (Rglto. UE n.º 184/2014) • (Rglto. UE n.º 288/2014)
• (Rglto. UE n.º 480/2014) • (Rglto. UE n.º 821/2014) • (Rglto. UE n.º 1011/2014)
• Orden ESS/1924/2016 • (Rglto. UE n.º 215/2014) • (Rglto. UE n.º 2015/207)
• (Rglto. UE n.º 2018/276) • (Rglto. UE n.º 2018/277)

• ¿Qué es el Fondo Social Europeo?

El Fondo Social Europeo (FSE) es uno de los cinco Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE) que la Unión Europea pone a disposición de los Estados Miembros para conseguir la cohesión económica y social de Europa, promoviendo el empleo y el desarrollo de las personas.

• Asignación económica del FSE en España

En el actual período de programación (2014-2020) España va a contar con una dotación financiera de 10.373,9 millones de euros. Esta cifra incluye, además de la asignación financiera FSE, las siguientes partidas:

— El Fondo procedente de la «Iniciativa de Empleo Juvenil» («Youth Employment Iniciative», YEI) cuya asignación para España asciende a 1.361,7 millones de euros.

— El Fondo de Ayuda a los Desfavorecidos (FEAD), del cual se han asignado a España 563,4 millones de euros.

Todas las regiones de la UE siguen recibiendo apoyo financiero mediante unas tasas de cofinanciación determinadas, de acuerdo a tres categorías de regiones:

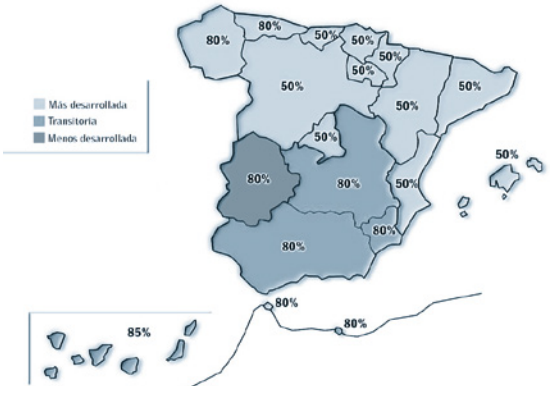
— Regiones menos desarrolladas, con un PIB per cápita inferior al 75% de la media de la Unión, que siguen siendo la prioridad principal de la política europea.

— Regiones de transición, con un PIB per cápita comprendido entre el 75 % y el 90 % de la media de la UE 27.

— Regiones más desarrolladas, con un PIB per cápita superior al 90 % de la media.

En cuanto a las tasas de cofinanciación FSE, éstas dependen de la clasificación de las regiones españolas. En la siguiente figura se especifican los porcentajes según el tipo de regiones:

Figura 1: Tasas de cofinanciación FSE en España y, de acuerdo, a el tipo de regiones



TIPOLOGÍA DE REGIONES

Menos desarrolladas:
Extremadura (80% cofinanciación).

En transición:
4 CC. AA. (AND, MUR Y CLM al 80% y CNR al 85%) y Melilla (80%)

Más desarrolladas:
12 CC. AA. (GAL, AST al 80% y resto al 50%) y Ceuta (80%)

Fuente: Elaboración propia. UAFSE

• Contribución del FSE a la Estrategia Europa 2020

La ejecución del Fondo Social Europeo en España para el periodo 2014-2020 estará alineada con lo establecido en el Plan Nacional de Reformas (en adelante PNR) y con la Estrategia Europea 2020 en la consecución de:

— Objetivos en materia de empleo, educación y reducción de la pobreza.
— Dar respuesta a los principales desafíos de los próximos años: globalización, cambio demográfico, cambio climático y aprovisionamiento energético.

Los principales indicadores a conseguir son los siguientes:

— Una tasa de empleo del 74% para el conjunto de la población de 20 a 64 años (un 68,5% en el caso de la población femenina).
— Una tasa de abandono escolar inferior al 15%.
— Un 44% de la población entre 30 y 34 años con estudios superiores terminados.
— Una reducción de 1,5 millones en el número personas en riesgo de pobreza o exclusión social.

• ¿Quién coordina la gestión del FSE?

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, a través de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE), dependiente de la Secretaría de Estado de Empleo, ejerce las funciones atribuidas al Estado Miembro por los Reglamentos del Parlamento Europeo y del Consejo relativos al Fondo Social Europeo y demás normativa comunitaria aplicable a tales materias.

Las Comunidades Autónomas y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla comparten funciones en la gestión de los Programas Operativos Regionales.

• Programas operativos en España

La programación FSE para España se compone de los siguientes Programas Operativos:

— 3 grandes Programas Operativos nacionales que son de carácter horizontal y temático:
  • Programa Operativo de Empleo, Formación y Educación.
  • Programa Operativo de Inclusión Social y de la Economía Social.
  • Programa Operativo de Empleo Juvenil vinculado al desarrollo de la «Iniciativa de Empleo Juvenil».

Los 3 Programas Operativos obedecen a la necesidad de garantizar una actuación uniforme y homogénea en el territorio estatal, sin perjuicio de la obligada adaptación a las peculiaridades de las comunidades autónomas, con el objeto de permitir un mejor equilibrio territorial, así como la cohesión social, pretendiendo garantizar los objetivos de enfoque temático así como la complementariedad con los programas operativos regionales.

— 19 Programas Operativos regionales: uno por Comunidad Autónoma y Ciudad Autónoma.
— Programa Operativo de Asistencia Técnica.

En conclusión, se han aprobado tres grandes Programas Operativos estatales (más uno de asistencia técnica) y se mantiene un programa regional por Comunidad Autónoma y Ciudad Autónoma.

9.12.1 Programa Operativo de Empleo Juvenil

• Principales características

El Programa Operativo de Empleo Juvenil está vinculado al desarrollo de la «Iniciativa de Empleo Juvenil». Esta Iniciativa representa uno de los instrumentos financieros destinados al cumplimiento de la Recomendación sobre la Garantía Juvenil, acordada por el Consejo de Ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea. Esta recomendación supone para España la obligación de implantar, de una forma gradual, los sistemas de Garantía Juvenil que aseguren que jóvenes que no están trabajando ni estudiando, mayores de 15 y menores de 30 años, estén o no registrados en los servicios públicos de empleo, reciban una oferta de empleo de buena calidad, o de educación continua, o de formación como aprendices o un período de prácticas, en un plazo de cuatro meses desde que abandonaron la educación formal o se quedaron sin empleo.

Por tanto, el público objetivo al que se dirige este programa operativo son las personas jóvenes, incluidas en la franja de edad señalada anteriormente, que no se encuentren empleadas, ni participen en actividades de educación ni formación y que vivan en regiones con una tasa de desempleo juvenil superior al 25% (todas las regiones españolas cumplen este criterio).

El marco temporal de actuación de este Programa Operativo es 2014-2020 (N+3). Sin embargo, la asignación financiera de la YEI y la correspondiente a la asignación mínima obligatoria a cargo del FSE se concentrarán entre 2014-2015 y entre 2017-2020 (con sus correspondientes N+3).

• Estructura de financiación

Tal y como se ha indicado anteriormente, España tiene una asignación de 1.361,7 millones de euros corrientes procedentes de la Iniciativa de Empleo Juvenil. Este importe, gozará de una cofinanciación del 100%.

Para acceder a los fondos YEI, el Estado miembro está obligado a realizar una asignación mínima obligatoria a cargo del FSE de un importe equivalente a la cantidad YEI. Esto significa que en España, esta asignación mínima ha sido de 1.361,7 millones de euros. La tasa de cofinanciación en este caso será la propia del FSE en cada categoría de región. Sin embargo, al haberse optado por un Programa Operativo de ámbito estatal, la tasa de cofinanciación ha sido la más elevada de todo el territorio. En el caso de España es del 85% (tasa de cofinanciación de la Comunidad Autónoma de las Islas Canarias). El resultado es una tasa de cofinanciación media cercana al 92% para cada solicitud de pagos que se remita a la Comisión Europea.

Para su gestión financiera, y la aplicación de los fondos, se ha configurado un tramo nacional (financiado por la AGE) y un tramo autonómico (financiado por las CC. AA.). En la práctica, esto se traduce en la participación en el Programa

Operativo tanto de organismos intermedios autonómicos como estatales. También participan entidades privadas.

En cuanto al reparto financiero, se han seguido las siguientes reglas:

— En primer lugar, la asignación del importe YEI a cada Comunidad Autónoma, se ha realizado según lo que representa su población de jóvenes destinatarios, respecto al conjunto del Estado.
— Una vez realizada la asignación anterior, la distribución AGE-CC.AA. responde al criterio de reparto Estado-CC.AA. empleado por la DG de Fondos Comunitarios (Ministerio de Hacienda y Función Pública) para cada Comunidad.

Bajo la YEI y la asignación mínima obligatoria a cargo del FSE, únicamente son gastos elegibles las acciones directas sobre el público objetivo y están explícitamente excluidas las actividades destinadas a los sistemas o estructuras, las cuales se financian con el FSE complementario.

Además de la asignación obligatoria a cargo del Fondo Social Europeo, España destina recursos adicionales del FSE para el fomento del empleo juvenil, que se destina a:

— Actuaciones indirectas que contribuyan al mejor desarrollo de las acciones directas con las personas destinatarias del programa en 2014 y 2015 (ej. formación de formadores).
— Actuaciones que incidan directa o indirectamente sobre la población objetivo desde 2016 hasta 2020.
— Actuaciones dirigidas a la puesta en marcha de los sistemas de Garantía Juvenil.
— Asistencia técnica.

Tanto la asignación FSE mínima obligatoria, como la asignación FSE adicional se detrae de la propia asignación de las CC.AA. y de la AGE.

• Ejes temáticos en el Programa Operativo de Empleo Juvenil

— Eje prioritario 1: Fomento del empleo sostenible y de calidad y de la movilidad laboral.
— Eje prioritario 5: Integración sostenible en el mercado de trabajo de las personas jóvenes que no se encuentran empleadas, ni participan en actividades de educación ni formación, en particular en el contexto de la Garantía Juvenil.
— Eje prioritario 8: Asistencia Técnica.

• Actuaciones elegibles en el Programa Operativo de Empleo Juvenil

Algunos ejemplos de actuaciones clave, elegibles en este Programa Operativo, son los siguientes:

— Formación con compromiso de contratación.
— Bonificaciones de cotizaciones a la Seguridad Social.
— Ayudas al empleo.
— Medidas de movilidad.
— Apoyo a jóvenes emprendedores.
— Programas de segunda oportunidad.
— Certificados de profesionalidad.

Actuaciones no elegibles por YEI, sino FSE adicional (distinto al FSE de asignación obligatoria):

— Campañas de captación, sensibilización, difusión…
— Formación de formadores.
— Las relacionadas con seguimiento y evaluación (herramientas informáticas, estudios, análisis…).

IV
Formación profesional para el empleo

10. Formación Profesional para el empleo

En el Boletín Oficial del Estado de 5 de julio de 2017 se publicó el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, que desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, configurando así el nuevo régimen jurídico.

10.1. Formación Profesional para el empleo. Aspectos generales

(L.O. 5/2002) • (R.D. 1128/2003) • (R.D. 1416/2005) • (R.D. 1558/2005) • (R.D. 357/2006) • (O.TAS/2965/2006) • (O.TAS/195/2007) • (O.TAS/2307/2007) • (R.D. 615/2007) • (R.D. 1722/2007) • (R.D. 34/2008) • (R.D. 229/2008) • (O.TAS/718/2008) • (O.TIN/2805/2008) • (Resol. 18-XI-2008) • (R.D. 1224/2009) • (Resol. 29-VII-2010) • (R.D. 564/2010) • (R.D. 1675/2010) • (Resol. 27-I-2011) • (Ley 2/2011) • (O.PRE/910/2011) • (L.O. 4/2011) • (R.D. 1543/2011) • (R.D.L. 3/2011) • (Ley 3/2012) • (R.D. 1529/2012) • (R.D. 189/2013) • (O.ESS/1897/2013) • (O.ESS/2518/2013) • (Ley 36/2014) • (Resol. 26-V-2014) • (Resol. 25-VIII-2014) • (R.D. 817/2014) • (Resol. 22-X-2014) • (O.ESS/41/2015) • (R.D. 7/2015) • (R.D.L. 4/2015) • (O.ESS/1221/2015) • (Ley 30/2015) • (R.D.LG. 2/2015) • (R.D.LG. 3/2015) • (O.ESS/723/2016) • (Ley 3/2017) • (R.D. 694/2017) • (O.PRA/812/2017) • (R.D. 1032/2017) • (Extrac. Resol. 11-V-2018) • (R.D. 292/2018) • (O.TMS/693/2018) • (Ley 6/2018, Disp. Adic. 124) • (Resol. 4-VII-2018) • (O.TMS/910/2018) • (Resol.7-XII-2018) • (O.TMS/283/2019) • (R.D. 97/2019 • (R.D. 98/2019) • (R.D. 99/2019) • (R.D. 100/2019) • (O.TMS/368/2019) • (O.TMS/369/2019) • (O.TMS/379/2019) • (O.TFP/382/2019)

• Objeto

Tiene por objeto la regulación de las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios y la forma de acreditación de las competencias adquiridas por los trabajadores, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo.

• Finalidad

El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral tiene por finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que mejore la empleabilidad y el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, y que responda a las necesidades del sistema productivo y la competitividad empresarial contribuyendo a un modelo productivo basado en el conocimiento.

• Destinatarios de las iniciativas de formación

Serán destinatarios de la Formación Profesional para el Empleo todos los trabajadores ocupados y desempleados, en los términos siguientes:

— En la formación programada por las empresas podrán participar los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas, y coticen a la Seguridad Social en concepto de formación profesional, incluidos los trabajadores fijos discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que

accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo, y los trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en sus periodos de suspensión de empleo.
Asimismo, podrán participar en las condiciones que se determinen los trabajadores de los colectivos cuyo régimen de cotización contemple el pago de cuota por el concepto de formación profesional.

- En la oferta formativa para trabajadores ocupados, podrán participar los trabajadores del párrafo anterior, así como los trabajadores de los colectivos cuyo régimen de cotización aún no contemple el pago de la cuota por el concepto de formación profesional. Asimismo, podrán participar los cuidadores no profesionales que atiendan a las personas en situación de dependencia, los cuidadores de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, siempre que las acciones formativas en las que participen estén relacionadas con este ámbito de atención prioritaria.
- En la oferta formativa para trabajadores desempleados, podrán participar las personas trabajadoras en situación de desempleo, inscritas como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo. No será precisa la inscripción como demandante de empleo cuando una norma específica así lo prevea, y en particular en el supuesto de jóvenes inscritos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. La oferta formativa para trabajadores desempleados otorgará prioridad a los desempleados con bajo nivel de cualificación.
- En la formación de alternancia con el empleo podrán participar los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje y los trabajadores desempleados, en los términos que establezca la normativa específica reguladora de la formación dual inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje y de los programas públicos de empleo-formación, respectivamente.
- Podrán participar en las acciones de formación profesional para el empleo los empleados públicos, incluidos en los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas, las personas en situación de privación de libertad y los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas.
- Se podrán establecer prioridades para su participación en las acciones formativas de los trabajadores con mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral, considerando los colectivos identificados por la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente en cada momento.
- Se tomarán las medidas necesarias para favorecer la accesibilidad y participación de las personas con discapacidad o especialmente vulnerables.
- Las mujeres víctimas de violencia de género participarán en las acciones formativas que oferten anualmente los Servicios los Servicios Públicos de Empleo de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.b) del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre.
- También se podrá contemplar la detección de necesidades formativas de colectivos específicos, para que puedan ser atendidas en el marco del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

• Acciones formativas

Se entiende por acción formativa la dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales de los trabajadores, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios.

En todo caso la oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad, tendrá carácter modular con el fin de favorecer la acreditación parcial acumulable de la formación recibida y posibilitar al trabajador que avance en su itinerario de formación profesional cualquiera que sea su situación laboral en cada momento.

En la oferta formativa dirigida a trabajadores ocupados y desempleados, las acciones formativas estarán referidas a especialidades formativas del Catálogo de Especialidades formativas que actualiza el Servicio Público de Empleo, y su duración, contenidos y requisitos de impartición serán los establecidos en el mismo, así como en los Reales Decretos de aprobación de los certificados de profesionalidad.

Las iniciativas de formación relativas a la formación de las personas en situación de privación de libertad y a la formación de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas estarán referidas a especialidades formativas del Catálogo.

En la iniciativa de formación programada por las empresas para sus trabajadores, no será obligatorio que las acciones formativas estén referenciadas al Catálogo de Especialidades Formativas. En este caso, la duración, contenidos y requisitos de impartición de las acciones formativas serán los que determinen las propias empresas. No obstante, no tendrán la consideración de acciones formativas las actividades de índole informativa o divulgativa cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación, y, en todo caso, las que tengan una duración inferior a dos horas.

La participación de un trabajador en acciones formativas no podrá ser superior a 8 horas diarias, salvo cuando en la formación programada por las empresas para sus trabajadores la impartición de la acción formativa se concentre en una sola jornada con duración superior a la señalada. En todo caso, el número de horas destinadas a las acciones formativas deberán respeta los límites señaladas legal o convencionalmente. En estos límites estarán incluidas, cuando procedan, las horas del módulo de formación práctica en centros de trabajo correspondiente a cada certificado de profesionalidad, así como las de las prácticas profesionales no laborales de la formación no dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad.

Cuando las acciones formativas se impartan en la modalidad de teleformación, el número de horas indicado en el párrafo anterior estará referido tanto a la formación de los participantes como la dedicación del tutor-formador.

La sede electrónica del SEPE (https://www.sepe.es) permite el acceso a un buscador de información sobre formación profesional para el empleo, tanto para trabajadores ocupados como para trabajadores desempleados.

• Modalidades

Las acciones formativas podrán impartirse en la modalidad presencial, teleformación o mixta.

• Modalidad presencial

— La formación impartida mediante la modalidad presencial deberá realizarse con criterios de calidad que posibiliten una formación por competencias y un proceso de aprendizaje acorde con la misma, así como su seguimiento y evaluación. A estos efectos se entenderá como competencias la adquisición de destrezas, conocimientos y capacidades.
— La formación presencial se organiza en grupos de 30 participantes como máximo. En la formación vinculada con certificados de profesionalidad el máximo será de 25 participantes.

• Modalidad de teleformación

— Se considerará modalidad de teleformación cuando la parte presencial que la acción formativa precise sea igual o inferior al 20 por ciento de su duración total.
— Cuando la formación se desarrolle en todo o en parte mediante teleformación, esta modalidad de impartición deberá realizarse a través de una plataforma virtual de aprendizaje que posibilite la interactividad de alumnos,

tutores y recursos situados en distinto lugar y que asegure la gestión de los contenidos, un proceso de aprendizaje sistematizado para los participantes, su seguimiento continuo y en tiempo real, así como la evaluación de todo el proceso. La impartición deberá contar con una metodología apropiada para esta modalidad, complementada con asistencia tutorial, y deberá cumplir los requisitos de accesibilidad y diseño universal o diseño para todas las personas que se establezcan normativamente.

— En la formación impartida mediante teleformación deberá haber, como mínimo, un tutor por cada 80 participantes.

• Modalidad mixta

— Se entiende por modalidad mixta la que combine para una misma acción formativa las modalidades presencial y de teleformación. En las acciones formativas mixtas, los límites señalados en los apartados anteriores se aplicarán en función de la respectiva modalidad de impartición.

• Certificados de profesionalidad

El **Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales** (CNCP) es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

La oferta de formación profesional para el empleo vinculada al Catálogo estará constituida por la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad que acreditan con carácter oficial las competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral con significación en el empleo.

Tales competencias estarán referidas a las unidades de competencia de las cualificaciones profesionales del CNCP. Cada certificado de profesionalidad acreditará una cualificación profesional del Catálogo. Con carácter excepcional, y cuando el perfil profesional así lo requiera, el certificado de profesionalidad podrá recoger menos unidades de las definidas en la calificación profesional de referencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. En todo caso, la unidad de competencia constituye la unidad mínima acreditable para obtener un certificado de profesionalidad.

Los certificados, se obtienen por una parte, tras superar todos los módulos que integran el certificado de profesionalidad y, por otra, mediante los procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

En https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/certificados_profesionalidad.html existe una opción que permite acceder a información sobre los certificados de profesionalidad existentes de las distintas familias profesionales.

• Acreditación, expedición y registro de competencias profesionales

Las Competencias Profesionales pueden adquirirse mediante formación formal o «acreditable», por la que se obtiene un certificado de profesionalidad.

Así, a los participantes que hayan finalizado y superado con evaluación positiva una formación no formal, no dirigida a la obtención de un certificado de profesionalidad, la administración competente deberá entregar un diploma acreditativo, en el que como mínimo se hará constar la denominación de la acción formativa, los contenidos formativos, la modalidad de impartición, duración y periodo de impartición de la acción. Asimismo, a los participantes que hayan finalizado la acción formativa sin evaluación positiva se les entregará un certificado de asistencia de la misma.

Los certificados de profesionalidad, acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales en el ámbito laboral, pueden obtenerse a través de la vía formativa, tras haber realizado una acción formativa dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad y superado todos los módulos formativos que conforman el certificado de profesionalidad o por acumulación de acreditaciones parciales de los módulos formativos asociados a las unidades de competencia del correspondiente certificado de profesionalidad, incluido el módulo de formación práctica en centros de trabajo (superado o exento); o mediante el procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o formación no formal (ver apartado 10.8).

La formación «acreditable» o dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, se imparte en centros de formación acreditados por la administración laboral competente, que pueden consultarse en el siguiente enlace: https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/centros_formacion/buscador_centros.html; y se ajusta a unos criterios de calidad relativos a la adecuación en el acceso del alumnado, requisitos de los formadores/tutores, desarrollo de contenidos, metodologías de impartición y medios didácticos, espacios, instalaciones y equipamientos y evaluación del aprendizaje; además de respetar los contenidos de los módulos formativos y los requisitos que se determinan en los reales decretos que regulan los correspondientes certificados de profesionalidad.

Al finalizar y superar con evaluación positiva la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, la administración laboral competente emite de oficio, una certificación de la formación superada, correspondiente a las unidades de competencia superadas del certificado de profesionalidad.

La administración laboral competente, Servicio Público de Empleo Estatal o Servicios de Empleo Autonómicos, expiden «a instancia de una solicitud del interesado» el correspondiente certificado de profesionalidad o en su caso, si se han superado una o varias unidades de competencia del certificado de profesionalidad, una acreditación parcial acumulable,

Los certificados de profesionalidad y, en su caso, las acreditaciones parciales acumulables se incluyen en los correspondientes registros «autonómicos» (registro nominal y por especialidades (denominación) de los certificados de profesionalidad y de las acreditaciones parciales acumulables expedidas), que deberán comunicarse al registro general en el Sistema Nacional de Empleo, coordinado por el Servicio Público de Empleo Estatal e instrumentado a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. Estas acreditaciones de competencias profesionales, conforme al artículo 16 del R.D. 34/2008, se reflejan en la cuenta de formación del trabajador.

• Centros y entidades de formación

Podrán impartir formación profesional para el empleo:

— Las empresas que desarrollen acciones formativas para sus propios trabajadores, así como para trabajadores de su grupo o red empresarial, o para desempleados, bien con compromiso de contratación u otro acuerdo con los servicios públicos de empleo. Para ello, podrán utilizar sus propios medios o bien recurrir a su contratación, siempre que resulten adecuados para este fin.

— Las Administraciones Públicas competentes en materia de formación profesional para el empleo, bien a través de centros propios adecuados para impartir formación o bien mediante convenios o conciertos con entidades o empresas públicas que estén acreditadas y/o inscritas para impartir la formación, en cuyo caso estas últimas no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa, no considerándose subcontratación, a estos efectos, la contratación del personal docente.
  En todo caso, se consideran centros propios los Centros de Referencia Nacional y los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad pública.

— Las entidades de formación, públicas o privadas, acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro, conforme a lo previsto en el artículo siguien-

te, para impartir formación profesional para el empleo, incluidos los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad privada. Los trabajadores pertenecientes a la plantilla de estas entidades, en caso de actuar como beneficiaria o proveedora de la oferta formativa regulada en el artículo 10, podrán participar en las acciones formativas que aquella gestione hasta un límite del 10 por ciento del total de participantes sin superar, en ningún caso, el límite del 10 por ciento del total de sus trabajadores en plantilla.

Asimismo, estas entidades no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les sea adjudicada. A estos efectos, la contratación del personal docente para la impartición de la formación no se considerará subcontratación

Las entidades de formación, públicas y privadas, para poder impartir cualquiera de las especialidades incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas, deberán estar inscritas en el Registro Estatal de Entidades de Formación, de carácter público, que estará coordinado, con una estructura común de datos con los registros de que dispongan las comunidades autónomas para la inscripción de las entidades de formación en sus respectivos territorios, e integrará la información de dichos registros.

Sin perjuicio de la obligación de comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas, la inscripción a que se refiere este párrafo no se requerirá a las empresas que impartan formación a sus trabajadores, sea con sus propios medios o recurriendo a la contratación. Tampoco será necesaria la inscripción cuando la formación se imparta por la propia empresa a través de plataformas de teleformación residentes en el exterior y siempre que se trate de empresas multinacionales. En el caso de que la empresa opte por encomendar la organización de la formación a una entidad externa, sí se requerirá inscripción en el correspondiente registro a la entidad de formación que la imparta, incluso cuando no se trate de formación recogida en el Catálogo de Especialidades Formativas.

Asimismo, para poder impartir formación profesional para el empleo dirigida a la obtención de Certificados de Profesionalidad, las entidades de formación deberán estar acreditadas por la Administración pública competente. La citada acreditación conllevará la inscripción en el registro previsto en el párrafo anterior.

La inscripción en el registro mencionado en este apartado no tendrá carácter constitutivo.

Cuando la formación esté dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, las entidades de formación deberán reunir, para su acreditación y el mantenimiento de esta, los requisitos especificados en la normativa reguladora de los correspondientes certificados de profesionalidad. Respecto de las demás especialidades formativas, tales requisitos serán los especificados en el Catálogo de Especialidades Formativas

Las entidades de formación interesadas en inscribirse en el correspondiente registro para impartir especialidades formativas no dirigidas a la obtención de Certificados de Profesionalidad, deberán presentar ante la Administración pública competente una declaración responsable sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos. La presentación de la declaración responsable habilitará para el inicio de la actividad desde el momento de la presentación. La Administración Pública competente procederá a inscribir de oficio a la entidad de formación en el registro sobre la base de la declaración responsable presentada, sin perjuicio de la supervisión posterior del cumplimiento de los requisitos.

En todo caso, la acreditación y/o inscripción será única y válida para la prestación de servicios en todo el territorio nacional, conforme a lo previsto en el artículo 20 de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado.

Los centros y entidades de formación deberán someterse a los controles y auditorías de calidad que establezcan las Administraciones competentes.

• Financiación de las acciones formativas

— El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral se financiará, de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, con los fondos provenientes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores, con las ayu-

das procedentes del Fondo Social Europeo, o de otras ayudas e iniciativas europeas, y con las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.
De la misma manera, y al objeto de garantizar la universalidad y sostenimiento del sistema, este se podrá financiar con cuantas cotizaciones por formación profesional pudieran establecerse a otros colectivos beneficiarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

— Asimismo, las Comunidades Autónomas podrán, en el ejercicio de su competencia, destinar fondos propios para financiar la gestión de las iniciativas de formación, mediante las fórmulas de financiación que aquéllas determinen en el desarrollo de su facultad de auto organización.
— Anualmente el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social determinará la propuesta de distribución del presupuesto destinado a financiar el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
— La citada propuesta de distribución se someterá a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.
— La parte de los fondos de formación para el empleo fijada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado que deba ser gestionada por el Servicio Público de Empleo Estatal se aplicará a las acciones e iniciativas formativas que requieran de una actuación coordinada y homogénea para integrar los diversos componentes multisectoriales e interterritoriales implicados en las correspondientes ayudas. Igualmente se aplicarán a las acciones e iniciativas formativas relacionadas con el ejercicio de competencias exclusivas del Estado o que se dirijan a trabajadores inmigrantes en sus países de origen.

10.1.1. Formación programada por las empresas

• Objeto y características

— La formación programada por las empresas deberá guardar relación con la actividad empresarial y adecuarse a las necesidades formativas de aquellas y sus trabajadores.
— Estas necesidades formativas podrán ser cubiertas con las acciones formativas programadas por las empresas para sus trabajadores en el marco del R.D. 694/2017, de 3 de julio, incluidas las dirigidas a dar cumplimiento al derecho del trabajador al permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo. A estos efectos las organizaciones empresariales y sindicales más representativas podrán comprometer en el marco de la negociación colectiva planes de formación.

• Empresas beneficiarias

— Podrán beneficiarse del crédito de formación todas las empresas o entidades públicas no incluidas en el ámbito de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas que tengan centros de trabajo en el territorio nacional, cualquiera que sea su tamaño, sector y ubicación, desarrollen formación para sus trabajadores y coticen por formación profesional.

• Organización y ejecución de la formación

— Las empresas podrán organizar la formación de sus trabajadores por sí mismas, así como impartir la formación empleando para ello medios propios y/o bien recurriendo a su contratación.
— Cuando se trate de un grupo de empresas, la formación se podrá organizar de forma independiente por cada una o agrupándose algunas o todas

ellas, utilizando para desarrollar las acciones formativas medios propios o bien recurriendo a su contratación.

— Las empresas también podrán optar por encomendar la organización de toda o parte de la formación programada a una o algunas de las siguientes organizaciones o entidades externas:
  - Organizaciones empresariales o sindicales.
  - Estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva que cuenten con personalidad jurídica propia.
  - Asociaciones de trabajadores autónomos y de la economía social.
  - Otras entidades externas, incluidas las entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro habilitado por la Administración Pública competente.

  Asimismo, las citadas organizaciones y entidades externas actuarán como entidades organizadoras cuando las empresas de menos de 100 trabajadores decidan agruparse con criterios territoriales o sectoriales con el fin de gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación, teniendo en cuenta que cada empresa de la agrupación solo podrá disponer de su propio crédito de formación.
— Respecto de la impartición de la formación a que se refiere este apartado, podrá realizarse por la propia entidad organizadora u otra entidad distinta, siempre que en ambos supuestos sean entidades formativas acreditadas y/o inscritas en el registro de entidades de formación habilitado por la Administración Pública competente.

• Crédito de formación asignado a las empresas

— Las empresas dispondrán de anualmente de un «crédito de formación» que podrán hacer efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, cuyo importe resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa durante el año anterior en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje de bonificación que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en función del tamaño de las empresas, garantizándose un crédito mínimo de formación por la cuantía que se determine en la citada Ley.
— Las empresas que durante el correspondiente ejercicio presupuestario abran nuevos centros de trabajo, así como las de nueva creación, podrán beneficiarse de las citadas bonificaciones cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores. En estos supuestos, las empresas dispondrán de un «crédito de formación» cuyo importe resultará de aplicar al número de trabajadores de nueva incorporación la cuantía que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, garantizándose para las empresas de nueva creación el crédito mínimo de formación.
— Con anterioridad a la aplicación del crédito de formación, las empresas que abran nuevos centros de trabajo y las de nueva creación deberán comunicar a la Administración Pública competente la concurrencia de los hechos que dan origen al citado crédito.
— A través del sistema electrónico, las empresas de menos de 50 trabajadores podrán comunicar a la Administración Pública competente, durante el primer semestre de ejercicio en curso, la voluntad de acumular su crédito de formación el del siguiente o los dos siguientes ejercicios, de forma que el crédito de formación no dispuesto en un ejercicio podrá aplicarse en el siguiente o hasta los dos siguientes, según la voluntad manifestada por la empresa. Las cuantías no dispuestas en el último de los ejercicios mencionados se considerarán desestimadas por las empresas y no podrán recuperarse para ejercicios futuros.
— Las empresas podrán agruparse por razones de eficacia empresarial con el fin de gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación. Cuando se trate de empresas de menos de 100 trabajadores estas, además podrán agruparse con criterios territoriales o sectoriales.

• Obligaciones de las empresas beneficiarias

— Respetar el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores respecto de las acciones formativas programadas.
— Comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas ante la Administración competente y asegurar la adecuación de la formación realizada a la actividad empresarial.
— Identificar en cuenta separada o epígrafe específico de su contabilidad todos los gastos de ejecución de las acciones formativas, así como las bonificaciones que se apliquen, bajo la denominación o epígrafe de «formación profesional para el empleo».
— Mantener a disposición de los órganos de control competentes, la documentación justificativa de la formación por la que hayan disfrutado de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. Las empresas que, sin haber transcurrido el período establecido de 4 años para mantener la documentación justificativa de las bonificaciones aplicadas, suspendan su actividad económica, deberán remitir copia de la citada documentación a la Administración Pública competente a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.
— Someterse a las actuaciones de seguimiento, control y evaluación que realicen las Administraciones Públicas competentes y los demás órganos de control, asegurando el desarrollo satisfactorio de dichas actuaciones.
— Asegurar la custodia de la documentación acreditativa de la asistencia diaria de los participantes a las acciones formativas. A tal fin, en la Web de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo estará disponible un modelo de documento de control de asistencia con los datos que, al menos, deberán contener los documentos que se utilicen para acreditar dicha asistencia.
— Distribuir los cuestionarios de evaluación de la calidad entre la totalidad de los participantes que finalicen las acciones formativas, así como la recopilación y custodia de los cuestionarios recibidos.
— Garantizar la gratuidad de las iniciativas de formación a los trabajadores participantes en las mismas.
— Hallarse la empresa al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social en el momento de aplicarse las bonificaciones.
— Cumplir las demás obligaciones establecidas en este real decreto o en otras normas reguladoras de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
— Cuando se produzcan transformaciones, fusiones o escisiones, las empresas resultantes de las mismas deberán comunicar tales circunstancias, durante el ejercicio en que se produzcan las mismas, a la Administración Pública competente a través del sistema electrónico disponible en la Web de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

• Comunicación de las acciones formativas.

— Las empresas deberán comunicar el inicio y fin de las iniciativas programadas, debiendo asegurar el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas, y de las funciones de seguimiento, control y evaluación, así como la adecuación de la formación realizada a las necesidades formativas de las empresas y de sus trabajadores.
— Las empresas y entidades externas a las que se hubiese encomendado la organización de la formación, deberán comunicar la información de cada acción formativa y de cada uno de los grupos en que aquella se imparte, conteniendo, al menos, la denominación y los contenidos básicos de la acción formativa, la modalidad de impartición, el número previsto de trabajadores participantes y el de profesores y/o tutores en cada acción formativa y la fecha, horario y lugar de realización, así como la razón social y el NIF de cada una de las empresas que tienen previsto participar en la formación.

— Antes de que la empresa se aplique la bonificación correspondiente se deberá comunicar la finalización de cada grupo formativo con información sobre la denominación de la acción formativa realizada, el listado de trabajadores participantes que han finalizado la formación, el número de horas lectivas y el coste total de la formación, con indicación del coste máximo bonificable.
— Las comunicaciones de inicio y finalización de la formación previstas en el apartado anterior se realizarán a la Administración Pública competente a través del sistema electrónico implantado por el Servicio Público de Empleo Estatal, con el apoyo técnico de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, en el marco del Sistema Nacional de Empleo. Mediante orden del titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social se regularán los aspectos relativos al diseño, acceso y administración de este sistema electrónico, así como los términos y plazos en que se realizarán las citadas comunicaciones.

• Administración competente

— Se entiende por administración competente a efectos del seguimiento, control y evaluación de la formación programada por las empresas a cada Comunidad Autónoma respecto de las empresas que tengan todos sus centros de trabajo en el ámbito territorial de aquella, y el Servicio Público de Empleo respecto de las empresas con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma.
— Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal, con el apoyo técnico de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, el desarrollo y ejecución de las funciones y actividades que competen a dicho organismo en el marco del R.D. 694/2017, de 3 de julio, y en particular, el diseño, la implantación y administración del sistema electrónico para la realización de las comunicaciones de inicio y finalización de la formación a la Administración Pública competente.

10.1.2. Oferta formativa para trabajadores ocupados

• Objeto y características

— La programación de la oferta formativa para trabajadores ocupados que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, a las necesidades de adaptación a los cambios operados en el puesto de trabajo y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y les permita mejorar su empleabilidad, estará dirigida a cubrir las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas para sus trabajadores. La oferta formativa para trabajadores ocupados se desarrollará mediante:
  • Programas de formación sectoriales.
  • Programas de formación transversales.
  • Programas de cualificación y reconocimiento profesional.
— Las Administraciones Públicas competentes, en la programación de la oferta formativa para trabajadores ocupados, deberán garantizar una formación en competencias sectoriales y transversales y las vinculadas con programas de cualificación y reconocimiento profesional que hayan sido identificadas como prioritarias en el escenario plurianual y en el informe anual de necesidades formativas previstos elaborado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y que favorezcan la empleabilidad y la movilidad intersectorial de los trabajadores.

— La impartición de las acciones formativas contenidas en los programas señalados en el apartado anterior se realizará por entidades de formación acreditadas y/o inscritas. Estas entidades no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les haya sido adjudicada. A estos efectos, la contratación por la entidad adjudicataria del personal docente para la impartición de la formación no se considerará subcontratación. Por contratación de personal docente se entiende exclusivamente la contratación de personas físicas.

• Programas de formación sectoriales

— Se compondrán de acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores, con el fin de desarrollar acciones formativas de interés general para un determinado sector y para satisfacer necesidades específicas de formación del mismo. Las acciones específicas de estos programas también podrán dirigirse al reciclaje y recualificación de trabajadores procedentes de sectores en situación de crisis.
— La oferta formativa de estos programas deberá anticipar los cambios identificados en el escenario plurianual de la formación profesional para el empleo, con el objeto de cubrir las necesidades formativas de los sectores que serán motor de crecimiento y de creación de nuevos puestos y de los sectores en reconversión, así como las necesidades de formación y recualificación de sus trabajadores.

• Programas de formación transversales

— Estarán compuestos por acciones formativas dirigidas a obtener competencias transversales a varios sectores de la actividad económica que deben ser objeto de atención prioritaria para dar respuesta a las tendencias identificadas y favorecer la empleabilidad y movilidad intersectorial de los trabajadores. Asimismo, estos programas podrán incluir acciones formativas dirigidas a la obtención de las competencias clave para el acceso a los certificados de profesionalidad.
— La detección de necesidades formativas, así como el diseño, programación y difusión de las acciones formativas de estos programas transversales se realizarán con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación.

• Programas de cualificación y reconocimiento profesional

— Las Administraciones Públicas competentes favorecerán que los trabajadores ocupados y desempleados avancen y completen la cualificación profesional mediante procedimientos que evalúen y acrediten las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y que combinen el reconocimiento de dichas competencias, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, con una oferta de formación modular para la obtención de certificados de profesionalidad.
— Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación y sector, a través de las Estructuras Paritarias Sectoriales, realizarán la detección de necesidades, la programación y difusión de los programas de cualificación y reconocimiento profesional de carácter sectorial.
— Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación realizarán la

detección de necesidades, la programación y difusión de los programas de cualificación y reconocimiento profesional de carácter transversal.
— En todo caso, en la detección de necesidades, la programación y difusión de los programas de cualificación y reconocimiento profesional se tomará como base el escenario plurianual y el informe anual de necesidades formativas elaborado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
— El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social desarrollará un procedimiento de acceso ágil y permanente de los trabajadores a estos programas de cualificación y reconocimiento profesional.

- **Formación para trabajadores autónomos y de la economía social**

— Los trabajadores autónomos y de la economía social podrán participar en los programas de formación sectoriales y transversales contemplados anteriormente.
— La detección de necesidades formativas, así como el diseño, programación y difusión de las acciones formativas respecto de la formación dirigida a los trabajadores autónomos y de la economía social se realizarán con la participación de las organizaciones intersectoriales representativas de autónomos y de la economía social, así como aquellas con suficiente implantación en el correspondiente ámbito de actuación.
— La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, previo informe de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, contemplará dentro de su presupuesto de funcionamiento una partida específica para la financiación de esta formación.

10.1.3. Oferta formativa para trabajadores desempleados

- **Objeto y características**

— Las Administraciones Públicas competentes programarán, con informe preceptivo y no vinculante de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, una oferta formativa para trabajadores desempleados ajustada tanto a las necesidades formativas individuales, conforme al perfil de cada trabajador, como a las necesidades del sistema productivo, con el objeto de que adquieran las competencias requeridas por el mercado de trabajo y mejoren su empleabilidad. Incluirá preferentemente acciones dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad, además de aquellas otras que programen las Administraciones Públicas competentes de acuerdo a las necesidades de cualificación de la población desempleada, de las competencias requeridas por el mercado de trabajo y de las ocupaciones y sectores con mayores perspectivas de empleo.
— Las acciones formativas programadas podrán estar orientadas al fomento del autoempleo y de la economía social. Con carácter general, la oferta formativa prevista en este artículo otorgará prioridad a los desempleados con bajo nivel de cualificación.
— La oferta formativa para trabajadores desempleados se desarrollará mediante los siguientes programas:
  - Programas de formación de los servicios públicos de empleo dirigidos a cubrir las necesidades formativas detectadas en los itinerarios personalizados de inserción y en las ofertas de empleo y en el informe anual.

- Programas específicos de formación dirigidos a personas desempleadas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional.
- Programas formativos que incluyan compromisos de contratación.

— Los trabajadores desempleados podrán participar en la oferta formativa para trabajadores ocupados, y las Administraciones Públicas competentes favorecerán la participación de las personas desempleadas en los programas de cualificación y reconocimiento profesional dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad. personas desempleadas, podrán contemplar la realización de prácticas profesionales no laborales en empresas, vinculadas a dichas acciones formativas, previa suscripción de un acuerdo entre la empresa y la entidad de formación.

• Ayudas y becas

— Los trabajadores desempleados que participen en las acciones formativas, incluidas las prácticas no laborales, podrán percibir ayudas en concepto de transporte, manutención y alojamiento, así como ayudas que permitan conciliar su asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 12 años o de familiares dependientes, en la cuantía y condiciones que se determinen normativamente. Además de las ayudas anteriores, se podrán contemplar, excepcionalmente, la concesión de becas a determinados colectivos de desempleados. En todo caso, contemplará la concesión de becas para personas con discapacidad.

10.1.4. Programas de formación de los servicios públicos de Empleo. El cheque formación

— Las comunidades autónomas en sus respectivos ámbitos de gestión, y el Servicio Público de Empleo Estatal en las ciudades de Ceuta y Melilla, incluirán en sus programaciones acciones formativas dirigidas a cubrir las necesidades formativas detectadas por los servicios públicos de empleo en los itinerarios personalizados de inserción y en las ofertas de empleo, con el objetivo prioritario de lograr la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados en aquellos empleos que requiere el mercado de trabajo.

— La impartición de las acciones formativas señaladas en el apartado anterior se realizará por entidades de formación acreditadas y/o inscritas

— La financiación de la oferta formativa para trabajadores desempleados se efectuará mediante subvenciones, o mediante la aplicación del régimen de contratación pública o de cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho. Los servicios públicos de empleo competentes podrán optar por la financiación de las acciones formativas dirigidas a desempleados mediante la implantación del cheque formación.

Para el disfrute por los trabajadores desempleados del cheque formación deberán cumplirse los siguientes requisitos y condiciones:

— Para mejorar su empleabilidad, los trabajadores desempleados recibirán del respectivo servicio público de empleo un cheque formación que les acredite para realizar su itinerario personalizado de inserción.

— El cheque formación posibilitará al trabajador participar en una actividad formativa con un coste preestablecido, sin que en ningún caso suponga una aportación dineraria directa al trabajador.

— Los servicios públicos de empleo competentes procederán a la detección previa de las necesidades formativas de los trabajadores desempleados a partir de su perfil, elaborado conforme a lo previsto en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

— La Administración Pública competente programará una oferta formativa amplia y suficiente para cubrir las necesidades formativas individuales detectadas, una vez puestas en relación con los requerimientos de formación y empleo del sistema productivo.

10.1.5. Otras iniciativas de formación

• Permisos individuales de formación

— El permiso individual de formación es el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una titulación o acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad, o mediante un título universitario propio, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal, siempre que no constituya una formación obligatoria para el empresario. La acción formativa deberá realizarse íntegramente en modalidad presencial o, de no ser así, contar con clases, prácticas o tutorías presenciales obligatorias. Este permiso podrá autorizarse también para el acceso a los procesos de evaluación y acreditación de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales, previstos en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio.
— La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador.
— La financiación de los costes salariales de cada permiso estará limitada a un máximo de 200 horas laborales por permiso y curso académico o año natural, según el caso, en función de la duración de la formación a realizar.
— Solo se podrán computar y ser objeto de financiación las horas laborales dentro de la jornada laboral del trabajador que efectivamente se dejen de desempeñar por asistencia a las acciones formativas objeto del permiso individual de formación, salvo en el supuesto del trabajador nocturno en el que las horas de descanso se podrán imputar como horas laborales. Asimismo, se podrá incluir dentro de las horas laborales el tiempo de desplazamiento desde su lugar de trabajo al centro de formación cuando coincida con horas laborales.

• Formación en alternancia con el empleo

— La formación en alternancia es aquella que tiene por objeto contribuir al impulso de una formación que responda a las necesidades del mercado laboral mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permita al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo.
— Esta formación incluye la formación dual a través de los contratos para la formación y el aprendizaje, conforme a lo previsto en el artículo 11. 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/ 2015, de 23 de octubre, y los programas públicos mixtos de empleo- formación aprobados por las Administraciones Públicas, que se regirán por su normativa específica y, subsidiariamente, por lo establecido en este real decreto y las normas que lo desarrollen.
— Los trabajadores desempleados que participen en los programas mixtos de empleo- formación aprobados por las Administraciones Públicas podrán percibir becas y, en su caso, otras ayudas, de acuerdo con lo establecido en su normativa específica.

10.1.6.
Prácticas profesionales no laborales vinculadas a acciones formativas

De acuerdo con el artículo 24 de la Orden TAS/718/2008, las Administraciones públicas competentes promoverán las prácticas profesionales no laborales vinculadas a acciones formativas en las empresas de los trabajadores desempleados teniendo en cuenta su adecuación al territorio donde se realicen y al mercado de trabajo correspondiente al mismo. Antes del comienzo de las prácticas se pondrán en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores en las empresas los acuerdos o convenios que se suscriban al efecto, así como una relación de los participantes en aquéllas.

Las prácticas podrán tener lugar, bien simultáneamente a la realización de la acción formativa o una vez finalizada cuando se haya superado la misma con una evaluación positiva.

Las Administraciones Públicas competentes en materia de formación profesional para el empleo promoverán la realización de prácticas profesionales no laborales como parte de itinerarios integrados de formación para la inserción laboral.

Las Administraciones Públicas competentes podrán destinar hasta un máximo de 6 euros por alumno y hora de prácticas para compensar la realización de las mismas en los términos y condiciones que aquéllas determinen. La justificación de la realización de las prácticas se realizará ante la Administración competente según los términos del convenio o acuerdo suscrito al efecto.

Los trabajadores tendrán cubierto el riesgo de accidente derivado de la asistencia a las prácticas en empresas y podrán tener derecho a las becas y/o ayudas previstas para la asistencia a acciones formativas.

En el supuesto de prácticas en empresas que se realicen como consecuencia del desarrollo de programas internacionales, se estará a lo dispuesto en los acuerdos o convenios suscritos con organismos de la Unión Europea o internacionales. La formación que se desarrolle mediante las prácticas profesionales no laborales en empresas a que se refiere este apartado habrá de seguirse conforme a un programa formativo de actividades y de evaluación de las mismas fijado con la empresa. Dicho programa incluirá criterios de evaluación, observables y medibles de las citadas prácticas.

10.1.7.
Evaluación de la calidad de las acciones formativas para el empleo

■ (Resol. 27-IV-2009) • (L.O. 5/2002) • O.TAS/718/2008 • (Ley 30/2015)

— Las Administraciones competentes promoverán y garantizarán la calidad de las ofertas de formación para el empleo y llevarán a cabo un seguimiento y evaluación de las acciones formativas con objeto de asegurar su eficacia y adecuación permanente a las necesidades del mercado de trabajo.

— El Servicio Público de Empleo Estatal, con el apoyo técnico de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas evaluarán, en sus respectivos ámbitos de gestión, entre otros aspectos, el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, así como en la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, la eficacia del sistema en cuanto al alcance de la formación y la adecuación de las acciones a las necesidades del mercado laboral y de las empresas, así como la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

— Sin perjuicio de la evaluación prevista en el apartado anterior, el Servicio Público de Empleo Estatal, con los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas, elaborará y ejecutará un plan de evaluación anual que permita valorar la calidad, eficacia, eficiencia e impacto del

conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo e identificar los aspectos susceptibles de mejora.

— El Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas fomentarán y garantizarán la implantación de sistemas y dispositivos de mejora continua de la calidad en los centros que impartan las acciones formativas a través de la evaluación de la calidad. Para medir la calidad las Administraciones públicas competentes fijarán criterios e indicadores de acuerdo con el «cuestionario de evaluación de calidad», cuyo contenido mínimo se determinará teniendo en cuenta las propuestas de las Comunidades Autónomas. Este cuestionario se publicará mediante Resolución del Director General del Servicio Público de Empleo Estatal.
— Los propios centros y entidades impartidoras colaborarán en la evaluación de la formación que ejecuten.

10.2. Formación Profesional para el empleo mediante iniciativa privada

■ (R.D. 34/2008) • (O.ESS/1897/2013) • (Ley 30/2015)

Los centros y entidades de formación debidamente acreditados por las administraciones laborales competentes podrán impartir, en la modalidad de teleformación o presencial, acciones formativas no financiadas con fondos públicos de aquellos certificados de profesionalidad para los que dispongan de acreditación en esa modalidad, cumpliendo las siguientes obligaciones:

— Recibir de la administración competente autorización para impartir la acción formativa de certificado de profesionalidad, que comprobará el cumplimiento de las condiciones de impartición de los certificados de profesionalidad en las distintas modalidades, con el fin de garantizar la calidad de impartición de los mismos.
— Comunicar a la administración competente el inicio de la acción formativa autorizada, que como mínimo especificará:
  • Sus fechas de inicio y finalización.
  • Los alumnos participantes (indicando los alumnos que van a realizar el módulo de formación práctica en centros de trabajo y los exentos de su realización).
  • La documentación justificativa de la acreditación requerida por formadores y tutores-formadores intervinientes en la acción formativa.
  • Una planificación del proceso de evaluación, con indicación de las fechas de realización de las pruebas finales cuando proceda, de los instrumentos que se van a utilizar, de los espacios destinados a las pruebas y de la duración de las mismas.
  • Para la realización del módulo de formación práctica en centros de trabajo: las empresas y fechas en las que se lleve a cabo; el convenio o acuerdo entre los centros formativos y los centros de trabajo; la documentación acreditativa de la existencia de una póliza de seguro para su realización.
— Comunicar a la administración competente las bajas y altas de alumnos y las fechas en que se producen.
— Remitir a la administración competente, en un plazo no superior a tres meses desde la finalización de la acción formativa, la documentación relativa al proceso de evaluación y los cuestionarios de evaluación de la calidad de las acciones formativas.

Las acciones formativas de certificados de profesionalidad no financiadas con fondos públicos serán objeto de una evaluación seguimiento y control por las administraciones competentes que hayan autorizado su impartición.

10.3.
Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la Formación Profesional

■ (L.O. 5/2002) • (R.D. 229/2008) • (R.D. 694/2017

La Red de Centros de Referencia Nacional, a propuesta del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, se ha creado para afrontar los cambios necesarios en nuestro modelo productivo, que favorezcan el crecimiento económico y la generación de empleo estable y de calidad y para poder anticiparse y proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y cualificación en un mercado laboral cambiante.

Los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la Formación Profesional, regulados por el Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, están en las distintas comunidades autónomas, especializados por sectores económicos, son punteros cada uno en su área, promueven las medidas y programas de investigación precisos para atender las necesidades de los sectores emergentes e innovadores. Imparten acciones formativas dirigidas a estudiantes, trabajadores ocupados y desempleados, así como a empresarios y formadores. Asimismo, establecen redes de colaboración con el sector empresarial, con los agentes sociales y otras entidades formativas para identificar la evolución de las necesidades de cualificación y apoyo a las líneas de actuación en materia de formación profesional que favorezcan la empleabilidad.

La condición de Centro de Referencia Nacional se adquiere mediante la aprobación del correspondiente real decreto tras acreditar los requisitos exigidos legalmente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 apartado 3 del Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, se acordará un Plan de actuación plurianual para el Centro, con la misma duración del Plan de Actuación plurianual de carácter estatal, a partir de la propuesta del Consejo Social del Centro, que será reflejado en un convenio entre la Administración General del Estado y la Administración autonómica.

Anualmente, y en el seno de la Comisión de Coordinación y Seguimiento se aprobará un Plan de Trabajo anual en el que se concretarán las actuaciones a realizar y la aportación económica de la Administración General del Estado, que será financiado por una resolución a través de subvenciones de concesión directa.

La Red de Centros de Referencia Nacional, de un total de 52 Centros, cuenta en la actualidad con los 25 Centros de Referencia Nacional que se relacionan a continuación:

- Centro de Referencia Nacional de Producción fotográfica y audiovisual, en la Comunidad Autónoma de Aragón (Real Decreto 67/2015, de 6 de febrero).
- Centro de Referencia Nacional en el área profesional Logística Comercial y Gestión del Transporte de la familia profesional Comercio y Marketing, en el ámbito de la formación profesional (Real Decreto 39/2019, de 1 de febrero).
- Centro de Referencia Nacional de Electrónica e instalaciones eléctricas, en la Comunidad Autónoma de Cantabria (Real Decreto 873/2015, de 2 de octubre).
- Centro de Referencia Nacional de Vinos y aceites, en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha (Real Decreto 876/2015, de 2 de octubre).
- Centro de Referencia Nacional de Energía eléctrica, agua y gas, en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha (Real Decreto 876/2015, de 2 de octubre).
- Centro de Referencia Nacional de Industrias cárnicas, lácteas y panificables, en la Comunidad Autónoma de Castilla y León (Real Decreto 868/2015, de 2 de octubre)
- Centro de Referencia Nacional de Actividades culturales y recreativas, en la Comunidad Autónoma de Castilla y León (Real Decreto 868/2015, de 2 de octubre).

— Centro de Referencia Nacional de Electromecánica y carrocería de vehículos, en la Comunidad Autónoma de Castilla y León (Real Decreto 868/2015, de 2 de octubre).
— Centro de Referencia Nacional de Agricultura, en la Comunidad Autónoma de Extremadura (Real Decreto 551/2014, de 27 de junio).
— Centro de Referencia Nacional de Agroturismo, en la Comunidad Autónoma de Extremadura (Real Decreto 551/2014, de 27 de junio).
— Centro de Referencia Nacional de Pesca y navegación, en la Comunidad Autónoma de Galicia (Real Decreto 869/2015, de 2 de octubre).
— Centro de Referencia Nacional de Sistemas informáticos y telemáticos, en la Comunidad Autónoma de La Rioja (Real Decreto 874/2015, de 2 de octubre).
— Centro de Referencia Nacional de Edificación y obra civil, en la Comunidad Autónoma de Madrid (Real Decreto 870/2015, de 2 de octubre).
— Centro de Referencia Nacional de Máquinas electromecánicas, en la Comunidad Autónoma de Madrid (Real Decreto 870/2015, de 2 de octubre).
— Centro de Referencia Nacional de Desarrollo informático y comunicaciones, en la Comunidad Autónoma de Madrid (Real Decreto 870/2015, de 2 de octubre).
— Centro de Referencia Nacional de Frío y climatización, en la Comunidad Autónoma de Madrid (Real Decreto 870/2015, de 2 de octubre).
— Centro de Referencia Nacional de Administración, seguros y finanzas, en la Comunidad Autónoma de Madrid (Real Decreto 870/2015, de 2 de octubre).
— Centro de Referencia Nacional de Espectáculos en vivo, perteneciente al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (Real Decreto 992/2014, de 28 de noviembre).
— Centro de Referencia Nacional de Comercio electrónico y Marketing digital, Fundación EOI y Red.es, perteneciente al Ministerio de Industria, Turismo y Comercio (Real Decreto 991/2014, de 28 de noviembre).
— Centro de Referencia Nacional de Ganadería, en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Real Decreto 871/2015, de 2 de octubre).
— Centro de Referencia Nacional de Conservas vegetales, en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Real Decreto 871/2015, de 2 de octubre).
— Centro de Referencia Nacional de Química, en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Real Decreto 73/2017, de 10 de febrero).
— Centro de Referencia Nacional de Energías renovables, en la Comunidad Foral de Navarra (Real Decreto 68/2015, de 6 de febrero).
— Centro de Referencia Nacional de Servicios, productos y atención sanitaria, en la Comunidad Foral de Navarra (Real Decreto 875/2015, de 2 de octubre).
— Centro de Referencia Nacional de Transformación e instalación de madera y corcho, en la Comunidad Valenciana (Real Decreto 872/2015, de 2 de octubre).

10.4. Formación Profesional Dual

(R.D. 1529/2012) • (R.D. 189/2013) • (O.ESS/2518/2013) • (O.ESS/41/2015)

La formación profesional dual combina los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. Se entiende como el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

La actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje y los proyectos desarrollados en el ámbito del sistema educativo tendrá la

consideración de formación profesional dual (ver apartado 12.1.3 Contrato para la formación y el aprendizaje).

— La formación profesional dual se desarrollará a través de alguna de las siguientes modalidades:
  - Formación exclusiva en centro formativo, que consiste en compatibilizar y alternar la formación que se adquiere en el centro de formación y la actividad laboral que se lleva a cabo en la empresa.
  - Formación con participación de la empresa, consistente en que las empresas faciliten a los centros de formación los espacios, las instalaciones o los expertos para impartir total o parcialmente determinados módulos profesionales o módulos formativos.
  - Formación en empresa autorizada o acreditada y en centro de formación, que consiste en la impartición de determinados módulos profesionales o módulos formativos en la empresa, complementariamente a los que se impartan en el centro de formación.
  - Formación compartida entre centro de formación y la empresa, que consiste en coparticipar en distinta proporción en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. La empresa deberá disponer de autorización de la Administración educativa y/o de la acreditación de la Administración laboral correspondiente para impartir este tipo de formación, y estará adscrita al centro con el que comparta la formación.
  - Formación exclusiva en la empresa, que consiste en que la formación se imparte en su totalidad en la empresa.

10.5. Prácticas no laborales en empresas

(O.TAS/718/2008) • (R.D. 1543/2011) • (Ley 18/2014) • (R.D. 694/2017)

Las prácticas no laborales en empresas van dirigidas a personas jóvenes que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad. Se realizarán en empresas o grupos empresariales que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo. A su vez, la empresa suscribirá un acuerdo con la persona joven que va a desarrollar las prácticas no laborales.

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

En el supuesto de jóvenes inscritos en el Fichero Nacional del Sistema de Garantía Juvenil también podrán realizar las prácticas no laborales los menores de 30 años con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, que cumplan con los requisitos para beneficiarse de una acción derivada del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Las prácticas se desarrollarán en los centros de trabajo de las empresas o grupos empresariales, bajo la dirección y supervisión de un tutor y tendrán una duración entre tres y nueve meses. A la finalización de las mismas, las empresas, en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo, deberán entregar a las personas participantes un certificado en el que conste, al menos la práctica realizada, los contenidos formativos inherentes a la misma, su duración y el periodo de la realización. Estos certificados serán recogidos en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

Las personas jóvenes participantes recibirán de la empresa o grupos empresariales en que desarrollan las prácticas una beca de apoyo cuya cuantía será,

como mínimo, del 80 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento. Asimismo les será de aplicación los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación.

Las personas jóvenes que hayan participado o participen en el programa de prácticas no laborales podrán ser contratadas a la finalización o durante el desarrollo de las mismas. Las empresas que desarrollen estos programas de prácticas no laborales podrán incluir en el convenio de colaboración que suscriban con los Servicios Públicos de Empleo, un apartado relativo al compromiso de contratación, en este caso, se podrá compensar los gastos derivados de las acciones de tutoría y evaluación, en el que incurran las empresas, según lo establecido en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

10.6.
Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y Unidades de Promoción y Desarrollo

(Resol. 7-VII-1995) • (Ley 31/1995) • (R.D. 488/1998) • (O.M. 14-XI-2001) • (L.O. 5/2002) • (Ley 38/2003) • (O.TAS/816/2005) • (R.D. 887/2006) • (Ley 43/2006) • (R.D. 34/2008) • (Resol. 4-IV-2011) • (Ley 3/2012) • (O.ESS/1271/2013) • (R.D. 1529/2012) • (O.ESS/2518/2013) • (R.D.LG. 2/2015) • (Extracto Resol. 26-IV-2018)

• ¿Qué son?

Las Escuelas Taller y las Casas de Oficios constituyen un programa público de empleo-formación que tiene como finalidad la inserción de desempleados jóvenes menores de veinticinco años, a través de su cualificación en alternancia con la práctica profesional, en ocupaciones relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, así como con la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente, la mejora de las condiciones de vida de las ciudades, así como cualquier otra actividad de utilidad pública o de interés general y social que permita la inserción a través de la profesionalización y experiencia de los participantes.

• ¿Quiénes pueden promoverlas?

— Órganos, organismos autónomos y otros entes públicos de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas.
— Entidades Locales, sus organismos autónomos y entidades con competencias en materia de promoción de empleo, dependientes o asimiladas a las mismas, cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas entidades locales.
— Consorcios.
— Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.

El Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios podrá ser desarrollado en el extranjero, en el ámbito de la colaboración internacional y en los términos acordados entre el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.

10.6.1.
Escuelas Taller

Las Escuelas Taller son proyectos de carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo productivo en actividades relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural; con la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente; la recuperación o creación de infraestructuras públicas, así como con cualquier otra actividad de utilidad pública o social que permita la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los participantes.

• Etapas

Los proyectos constarán de dos etapas:

— Durante la primera etapa, los alumnos recibirán formación profesional ocupacional.

— Durante la segunda etapa del proyecto, los alumnos trabajadores complementarán su formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. En esta etapa los alumnos trabajadores serán contratados por las entidades promotoras en la modalidad del contrato para la formación y el aprendizaje.

• Ayudas

— Durante la primera etapa (formativa): Los alumnos que participen en estos proyectos, tendrán derecho a una beca. La percepción de la beca será incompatible con la realización de trabajos por cuenta propia o ajena.

— Durante la segunda etapa (formación en alternancia con la práctica profesional): Los alumnos trabajadores percibirán las retribuciones salariales que les correspondan de conformidad con lo previsto en la normativa vigente, que habitualmente será el 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional establecido.

• Duración

— La duración de ambas etapas no será inferior a un año ni superior a dos, dividida en fases de seis meses.

— Cuando transcurra el plazo de duración previsto en la correspondiente resolución aprobatoria, se entenderá finalizado el proyecto de Escuela Taller.

10.6.2.
Casas de Oficios

Las Casas de Oficios son proyectos de carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo productivo en actividades relacionadas con el mantenimiento y cuidado de entornos urbanos, rurales o del medio ambiente, con la mejora de las condiciones de vida de pueblos y ciudades a través de la prestación de servicios sociales y comunitarios, así como con cualquier otra actividad de utilidad pública o social que permita la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los participantes.

• Etapas

Los proyectos constarán de dos etapas:

— Durante la primera etapa, los alumnos recibirán formación profesional ocupacional.

— Durante la segunda etapa del proyecto, los alumnos trabajadores complementarán su formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. En esta etapa los alumnos trabajadores serán contratados por las entidades promotoras en la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje.

- **Ayudas**

— Durante la primera etapa (formativa): Los alumnos que participen en estos proyectos tendrán derecho a una beca. La percepción de la beca será incompatible con la realización de trabajos por cuenta propia o ajena.
— Durante la segunda etapa (formación en alternancia con la práctica profesional): Los alumnos trabajadores percibirán las retribuciones salariales que les correspondan de conformidad con la normativa vigente, que habitualmente será el 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional establecido.

- **Duración**

— La duración de cada etapa será de seis meses.
— Cuando transcurra el plazo de duración prevista en la correspondiente resolución aprobatoria, se entenderá finalizado el proyecto.

10.6.3. Aspectos comunes del programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios

- **Selección de los alumnos trabajadores, director, docentes y personal de apoyo**

La selección de los alumnos trabajadores de las Escuelas Taller y Casas de Oficios, así como la del director, docentes y personal de apoyo, será efectuada por un grupo de trabajo mixto que se constituirá para tal fin entre la entidad promotora y la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, u órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma, procurando la mayor adaptabilidad de los seleccionados a las especialidades y a las particulares circunstancias de dificultad de las mismas.

Para la selección del personal directivo, docente y de apoyo, el grupo mixto establecerá el procedimiento de selección, utilizándose preferentemente oferta de empleo tramitada por la Oficina de Empleo, o bien convocatoria pública o ambas. También se podrán tener en cuenta a personas incluidas previamente en fichero de expertos existentes en las Direcciones Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal o Comunidades Autónomas.

La selección de los alumnos trabajadores, en todo caso, irá precedida de la tramitación de oferta de actividad o de empleo por la correspondiente Oficina de Empleo. Los candidatos deberán cumplir, como requisitos mínimos, los siguientes:

— Ser menor de 25 años.
— Ser desempleados no ocupados, registrados en los servicios públicos de empleo y disponibles para el empleo.
— Cumplir los requisitos establecidos para formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje.

Además, teniendo en cuenta la adaptabilidad de los puestos a desempeñar se considerarán los beneficiarios, los colectivos prioritarios y criterios de selección que se determine por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal, de acuerdo con lo que establezcan las Directivas de Empleo Europeas, en el Marco de la Estrategia Europea de Empleo.

• Formación básica

— Con el fin de permitir el acceso de los alumnos/trabajadores a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, en todos los proyectos se impartirá un módulo de alfabetización informática, con una duración de al menos treinta horas.

• Orientación, información profesional, formación empresarial y asistencia técnica

A lo largo del proceso formativo, los alumnos trabajadores recibirán orientación, asesoramiento, información profesional y formación empresarial, para lo cual las Escuelas Taller y Casas de Oficios deberán contar con el personal y métodos adecuados.

Una vez finalizados los proyectos, las entidades promotoras prestarán asistencia técnica a los trabajadores participantes, tanto para la búsqueda de empleo por cuenta ajena como para el establecimiento por cuenta propia. Para ello actuarán a través de sus propias Unidades u Organismos de orientación y asesoramiento, en colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal o Comunidades Autónomas. En caso de existir iniciativas emprendedoras de autoempleo, se podrá promover su inclusión en viveros de empresas, centros de iniciativa empresarial o actuaciones similares. A estos fines, las entidades promotoras podrán solicitar al Servicio Público de Empleo Estatal y otras Administraciones Públicas las ayudas establecidas por los distintos programas de apoyo a la creación de empleo.

• Certificación de la formación

Al término de su participación el alumno trabajador recibirá un certificado expedido por la entidad promotora en el que se hará constar la duración en horas de su participación en el programa, el nivel de formación teórico-práctica adquirida y los módulos formativos cursados. La cualificación o competencia profesional adquirida será objeto de acreditación de acuerdo con la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en su normativa de desarrollo, constituida por el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral y el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que regulan los certificados de profesionalidad.

• Tramitación de los expedientes

Las entidades que deseen promover una Escuela Taller o Casa de Oficios y solicitar la correspondiente subvención, deberán presentar ante la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, o Unidad u Organismo correspondiente de la Comunidad Autónoma que tengan transferidas estas competencias, en función de a quién corresponda la resolución del expediente, la siguiente documentación:

— Solicitud de aprobación del proyecto de Escuela Taller o Casa de Oficios, que en el caso del Servicio Público de Empleo Estatal también podrá ser presentada a través de su registro telemático.
— Memoria del proyecto.
— Documentación identificativa de la personalidad de los solicitantes y acreditativa de poder suficiente y subsistente para actuar en nombre y representación de las entidades promotoras.
— Certificación acreditativa de que el ente promotor se encuentra al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

— Certificación que acredite la financiación de aquella parte del coste del proyecto que no subvencione el Servicio Público de Empleo Estatal o la Comunidad Autónoma.
— En el caso de asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, escritura pública de constitución, y estatutos debidamente inscritos en el registro correspondiente que acrediten su condición de entidades sin ánimo de lucro.
— Documentación acreditativa de la titularidad jurídica del objeto de actuación y de su disponibilidad para la ejecución de la obra o servicio.
— Documentación acreditativa de que la entidad solicitante no se encuentra incursa en las circunstancias a que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones.
— Y aquellos otros documentos que se determine en las convocatorias correspondientes.

- **Financiación**

— La aportación económica del Servicio Público de Empleo Estatal o de la Comunidad Autónoma, de tener transferidas estas competencias, se destinará a sufragar los siguientes costes:
  - Los de formación profesional ocupacional y educación complementaria durante todas las etapas del proyecto. Las subvenciones compensarán los costes del profesorado, director, personal de apoyo, medios didácticos, material escolar y de consumo y otros gastos de funcionamiento que se considere justificados. Además, durante la primera etapa formativa, se compensará del coste del seguro de accidentes de los alumnos.
  - Las becas de los alumnos durante la primera etapa de formación profesional, previstas en la normativa reguladora del programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios.
  - Los costes salariales derivados de los contratos que se suscriban con los alumnos trabajadores, en las fases de alternancia. En los contratos para la formación y el aprendizaje, el Servicio Público de Empleo Estatal o Comunidades Autónomas con estas competencias subvencionará el 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional anualmente establecido. Asimismo, se subvencionarán la totalidad de las cuotas a cargo del empleador correspondientes a contingencias comunes y profesionales, Fondo de Garantía Salarial y Desempleo.
  - Las entidades promotoras deberán aportar, directamente o mediante aportaciones de otras entidades u organismos, la parte del coste del proyecto que no subvencione el Servicio Público de Empleo Estatal o Comunidad Autónoma.

— Los gastos subvencionados y becas de los alumnos podrán estar cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

10.6.4. Unidades de Promoción y Desarrollo

Las Unidades de Promoción y Desarrollo se configuran como módulos que colaboran en la preparación, acompañamiento y evaluación de los proyectos de Escuelas Taller y Casas de Oficios y de Talleres de Empleo, descubriendo las potencialidades de desarrollo y empleo de su territorio y fomentando la inserción laboral de los participantes en dichos proyectos.

Estos proyectos podrán ser promovidos por órganos, organismos autónomos y otros entes públicos de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas, entidades locales, consorcios, asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.

La duración de los proyectos no será superior a dos años, divididos en fases de seis meses. Una vez transcurrido el plazo de duración previsto en la correspondiente resolución aprobatoria, se entenderá finalizado el proyecto.

• Tramitación de expedientes

Las entidades promotoras deberán presentar ante la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, o en la Unidad u Organismo correspondiente de la Comunidad Autónoma que tenga transferidas estas competencias, la siguiente documentación:

— Solicitud dirigida al Director General del Servicio Público de Empleo Estatal.
— Memoria del proyecto.
— Certificación acreditativa de que el ente promotor se encuentra al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
— Certificación que acredite las fuentes de financiación del coste del proyecto que no subvencione el Servicio Público de Empleo Estatal o la Comunidad Autónoma.
— Documentación identificativa de la personalidad de los solicitantes y acreditativa de poder suficiente y subsistente para actuar en nombre y representación de las entidades promotoras.
— En el caso de asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, escritura pública de constitución, inscripción en el registro correspondiente y estatutos que acrediten su condición de entidades sin ánimo de lucro.

• Financiación

La aportación económica se destinará a sufragar los costes salariales de los contratos que se suscriban con director, técnicos y personal de apoyo, así como los gastos derivados del funcionamiento de las Unidades de Promoción y Desarrollo. Los gastos subvencionados están cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

10.7.
Programa de Talleres de Empleo

(Ley 31/1995) • (R.D. 488/1998) • (R.D. 282/1999) • (O.M. 14-XI-2001) • (L.O. 5/2002) • (Ley 38/2003) • (O.TAS/816/2005) • (R.D. 887/2006) • (R.D. 34/2008) • (Ley 3/2012) • (R.D. 1529/2012) • (O.ESS/1271/2013) • (O.ESS/2518/2013) • (R.D.LG. 2/2015) • (Extracto Resol. 26-IV-2018)

• ¿Qué es?

— Es un programa mixto que combina acciones de formación-empleo, dirigidas a desempleados de 25 o más años, en actividades relacionadas con nuevos yacimientos de empleo de interés general y social, promovidos por entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro, facilitando así su posterior integración en el mercado de trabajo, tanto en el empleo por cuenta ajena como mediante la creación de proyectos empresariales o de economía social.

• Objetivo

— Que los trabajadores desempleados de 25 o más años participen en la realización de obras o servicios de utilidad pública o interés social, con un trabajo efectivo y a la vez reciban una formación profesional ocupacional relacionada con su trabajo, que procure su cualificación profesional y favorezca su inserción laboral.

• Entidades promotoras

Los proyectos de Talleres de Empleo podrán ser promovidos por entidades sin ánimo de lucro, que deberán ser competentes para la ejecución de las correspondientes obras o servicios y disponer de la capacidad técnica y de gestión suficientes:

— Órganos, organismos autónomos y otros entes públicos de la Administración del Estado y de las Comunidades Autónomas.
— Entidades locales, sus organismos autónomos y entidades con competencias en materia de promoción de empleo, dependientes o asimiladas a las mismas, cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas entidades locales.
— Consorcios.
— Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.

• Beneficiarios

— Serán beneficiarios del programa de Talleres de Empleo los desempleados de 25 o más años que tengan especiales dificultades para insertarse en el mercado de trabajo o que se determinen como colectivos preferentes de actuación en los Planes de ejecución de la Estrategia Europea para el Empleo de cada año.

• Formación

— Durante el desarrollo del Taller de Empleo los trabajadores participantes recibirán formación profesional ocupacional adecuada a la ocupación a desempeñar, según el plan formativo incluido en la memoria del proyecto, en alternancia con el trabajo y la práctica profesional.
— Al término de su participación en un Taller de Empleo, los trabajadores participantes recibirán un certificado, expedido por la entidad promotora, en el que constará la duración en horas de su participación en el programa, así como el nivel de formación teórico-práctica adquirida y los módulos formativos cursados.
— La cualificación o competencia profesional adquirida será objeto de acreditación de acuerdo con la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en su normativa de desarrollo, constituida por el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral y el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que regulan los certificados de profesionalidad.
— Con el fin de permitir el acceso de los alumnos trabajadores a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, en todos los proyectos se impartirá un módulo de alfabetización informática, con una duración de, al menos, treinta horas.

• Duración de los proyectos

— La duración de los proyectos de Talleres de Empleo vendrá determinada en la correspondiente resolución aprobatoria de cada proyecto, y estará comprendida entre un mínimo de seis meses y un máximo de un año.

• Orientación, información profesional, formación empresarial y asistencia técnica

Los trabajadores participantes en Talleres de Empleo recibirán durante todo el proceso formativo orientación, asesoramiento, información profesional y formación empresarial, para lo cual los Talleres de Empleo deberán contar con el personal y métodos adecuados.

Una vez finalizados los Talleres de Empleo, las entidades promotoras prestarán asistencia técnica a los trabajadores participantes, tanto para la búsqueda de empleo por cuenta ajena, como para el establecimiento por cuenta propia. Para ello actuarán, en su caso, a través de sus propias unidades u organismos de orientación y asesoramiento, en colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal o Comunidad Autónoma con estas competencias transferidas. En el caso de existir iniciativas emprendedoras de autoempleo se podrá promover su inclusión en viveros de empresas o actuaciones similares. A estos fines, las entidades promotoras podrán solicitar al Servicio Público de Empleo Estatal y a otras Administraciones Públicas las ayudas establecidas para los distintos programas de apoyo a la creación de empleo.

• Contratación de los trabajadores participantes

Desde el inicio del Taller de Empleo los trabajadores participantes serán contratados por la entidad promotora, utilizándose la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje. La duración del contrato no podrá exceder de la fecha de finalización del Taller de Empleo.

Los alumnos trabajadores percibirán las retribuciones que les correspondan de conformidad con la normativa vigente, habitualmente un importe equivalente al salario mínimo interprofesional anualmente establecido.

• Selección de los alumnos participantes, director, docentes y personal de apoyo

La selección de los alumnos trabajadores de los Talleres de Empleo, así como la del director, docentes y personal de apoyo, será efectuada por un grupo de trabajo mixto que se constituirá para tal fin entre la entidad promotora y la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, u órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma, procurando la mayor adaptabilidad de los seleccionados a las especialidades y a las particulares circunstancias de dificultad de las mismas.

Para la selección del personal directivo, docente y de apoyo, el grupo mixto establecerá el procedimiento de selección, utilizándose preferentemente oferta de empleo tramitada por la Oficina de Empleo, o bien convocatoria pública o ambas. También se podrán tener en cuenta a personas incluidas previamente en fichero de expertos existentes en las Direcciones Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal o Comunidades Autónomas.

La selección de los alumnos trabajadores, en todo caso, irá precedida de la tramitación de oferta de actividad o de empleo por la correspondiente Oficina de Empleo.

Los candidatos deberán cumplir, como requisitos mínimos, los siguientes:

— Tener 25 o más años.
— Ser desempleados no ocupados, registrados en los servicios públicos de empleo y disponibles para el empleo.
— Cumplir los requisitos establecidos para formalizar un contrato para la formación.

Además, teniendo en cuenta la adaptabilidad de los puestos a desempeñar se considerarán los beneficiarios, los colectivos prioritarios y criterios de selección que se determine por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y

por el Servicio Público de Empleo Estatal, de acuerdo con lo que establezcan las Directivas de Empleo Europeas, en el Marco de la Estrategia Europea de Empleo.

• Financiación

— La aportación económica del Servicio Público de Empleo Estatal o Comunidad Autónoma para cada Taller de Empleo se determinará en la resolución aprobatoria de las subvenciones correspondientes, destinándose exclusivamente a sufragar los siguientes costes:
  • Los de formación profesional y educación básica durante todo el proyecto. Las subvenciones compensarán los costes de profesorado, director, personal de apoyo, medios didácticos, material escolar y de consumo y otros gastos de funcionamiento que el Servicio Público de Empleo Estatal o Comunidad Autónoma considere justificados.
  • Para los costes salariales derivados de los contratos que se suscriban con los trabajadores participantes en el Taller de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal o Comunidad Autónoma subvencionará una vez el Salario Mínimo Interprofesional establecido, incluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, así como las correspondientes cuotas a la Seguridad Social por todos los conceptos a cargo del empleador, excepto la Formación Profesional.
— Las entidades promotoras deberán aportar, directamente o mediante aportaciones de otras entidades u organismos, la parte del coste del proyecto que no subvencione el Servicio Público de Empleo Estatal o Comunidad Autónoma.
— Los gastos de formación y funcionamiento están cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

• Tramitación de la solicitud y ayudas

Los entes que deseen promover un Taller de Empleo y solicitar la correspondiente subvención, deberán presentar ante la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, o Unidad u Organismo correspondiente de la Comunidad Autónoma que tengan transferidas estas competencias, en función de quién corresponda la resolución del expediente, la siguiente documentación:

— Solicitud de aprobación del proyecto de Taller de Empleo, que en el caso del Servicio Público de Empleo Estatal también podrá ser presentada a través de su registro telemático.
— Memoria del proyecto.
— Documentación identificativa de la personalidad de los solicitantes y acreditativa de poder suficiente y subsistente para actuar en nombre y representación de las entidades promotoras.
— Certificación acreditativa de que el ente promotor se encuentra al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
— Certificación que acredite la financiación de aquella parte del coste del proyecto que no subvencione el Servicio Público de Empleo Estatal o la Comunidad Autónoma.
— En el caso de asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, escritura pública de constitución, y estatutos debidamente inscritos en el registro correspondiente que acrediten su condición de entidades sin ánimo de lucro.
— Documentación acreditativa de la titularidad jurídica del objeto de actuación y de su disponibilidad para la ejecución de la obra o servicio.
— Documentación acreditativa de que la entidad solicitante no se encuentra incursa en las circunstancias a que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones.

10.8.
Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y/o formación no formal

■ (L.O. 5/2002) • (R.D. 1224/2009) • (L.O. 4/2011) • (O.PRE/910/2011)

Las competencias profesionales también pueden acreditarse oficialmente a través de las convocatorias del procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, dirigido a todas aquellas personas que hayan adquirido sus competencias profesionales mediante la experiencia laboral y/o la formación de las que no tengan una acreditación oficial.

Los fines que persigue el procedimiento de evaluación y acreditación son:

— Evaluar las competencias profesionales que poseen las personas, adquiridas a través de la experiencia laboral y otras vías no formales de formación, mediante procedimientos y metodologías comunes que garanticen la validez, fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación.
— Acreditar oficialmente las competencias profesionales, con validez en todo el territorio del Estado, favoreciendo su puesta en valor con el fin de facilitar tanto la inserción e integración laboral y la libre circulación en el mercado de trabajo, como la progresión personal y profesional.
— Facilitar a las personas el aprendizaje a lo largo de la vida y el incremento de su cualificación profesional, ofreciendo oportunidades para la obtención de una acreditación parcial acumulable, con la finalidad de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título de formación profesional o certificado de profesionalidad.

Las administraciones laboral y/o educativa de las Comunidades Autónomas son las competentes para la realización y gestión de las convocatorias del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales, excepto en los supuestos previstos para el ámbito de gestión de la Administración General del Estado (convocatorias de ámbito plurirregional, Ceuta y Melilla).

Este procedimiento se inicia mediante la publicación de convocatorias y se desarrolla en tres fases «Asesoramiento, Evaluación, Registro y Acreditación», a través de asesores y evaluadores habilitados.

Las personas interesadas pueden consultar en el enlace siguiente, las convocatorias publicadas hasta la fecha, https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=recexIndex y/o apuntarse a la Lista de interés de una convocatoria RECEX en las unidades de competencias correspondientes a una cualificación profesional.

Las personas interesadas en participar en el procedimiento deben inscribirse, mediante una solicitud, en una convocatoria en las unidades de competencia de la cualificación profesional que tienen interés en acreditar, abonar las correspondientes tasas establecidas por las comunidades autónomas y reunir los requisitos previos de experiencia laboral y/o formación, relacionados con esas unidades de competencia, publicados en las bases de la convocatoria. De acuerdo con el artículo 11 del RD1224/2009, los requisitos generales para participar en el procedimiento son:

— Poseer la nacionalidad española, haber obtenido el certificado de registro de ciudadanía comunitaria o la tarjeta de familiar de ciudadano o ciudadana de la Unión, o ser titular de una autorización de residencia o, de residencia y trabajo en España en vigor, en los términos establecidos en la normativa española de extranjería e inmigración.
— Tener 18 años cumplidos en el momento de realizar la inscripción, cuando se trate de unidades de competencia correspondientes a cualificaciones de nivel I y 20 años para los niveles II y III.
— Tener experiencia laboral y/o formación relacionada con las competencias profesionales que se quieren acreditar:
  • En el caso de experiencia laboral. Justificar, al menos 3 años, con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en total, en los últimos 10 años transcurridos antes de realizarse la convocatoria. Para las unidades de competencia de nivel I, se requerirán 2 años de experiencia laboral con un mínimo de 1.200 horas trabajadas en total.

- En el caso de formación. Justificar, al menos 300 horas, en los últimos 10 años transcurridos antes de realizarse la convocatoria. Para las unidades de competencia de nivel I, se requerirán al menos 200 horas. En los casos en los que los módulos formativos asociados a la unidad de competencia que se pretende acreditar contemplen una duración inferior, se deberán acreditar las horas establecidas en dichos módulos.

Si la persona participante supera la fase de «Evaluación», la administración responsable de la convocatoria expide de oficio, una acreditación oficial de las unidades de competencia que esta persona ha demostrado poseer, de acuerdo con los modelos de los Anexos III-A o III-B del R.D. 1224/2009. En el caso de superar todas las unidades de competencia asociadas al certificado de profesionalidad, debe solicitar su expedición ante la administración laboral competente.

La administración laboral y/o educativa de las comunidades autónomas incluyen estas acreditaciones de competencias profesionales, conforme al artículo 17 del R.D. 1224/2009, en sus registros autonómicos y las transferirán a un registro, de carácter estatal, nominal y por unidades de competencia acreditadas del que será responsable el Servicio Público de Empleo Estatal, que se reflejarán en la Cuenta de Formación del trabajador.

Toda la información sobre el procedimiento de reconocimiento de la experiencia laboral y/o la formación no formal está disponible en nuestra página web www.sepe.es.

V
La contratación de trabajadores y las características de cada tipo de contrato

11. Contrato de trabajo

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

11.1. Formalización y características del contrato de trabajo

■ (R.D. 1659/1998) • (R.D. 1424/2002) • (O. TAS/770/2003) • (R.D. 1715/2004) • (O. ESS/1727/2013) • (R.D.LG. 2/2015) • (R.D.L. 28/2018) • (R.D.L. 6/2019)

• ¿Quién tiene capacidad para contratar?

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

• Forma del contrato

— El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.
— Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

• Duración del contrato

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

• Período de prueba

— Su establecimiento es optativo y de acordarlo deberán fijarlo por escrito en el contrato.
— Su duración máxima se establecerá en los convenios colectivos y en su defecto la duración no podrá exceder de:
  • Seis meses para los técnicos titulados.
  • Dos meses para el resto de los trabajadores.

— En las empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
— En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.
— Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
— Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario. La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.
— El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.
— La situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca de acuerdo entre las partes.
— Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

• Información a los trabajadores

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

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

Los aspectos que deben recogerse son los siguientes:

— Con carácter general
  - La identidad de las partes del contrato de trabajo.
  - La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.
  - El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente. Cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias.
  - El grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
  - La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
  - La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
  - La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución de determinación de dichas vacaciones.

- Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.
- El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

— En los supuestos de prestación de servicios en el extranjero
  - Cuando la prestación de servicios en el extranjero fuera superior a cuatro semanas, el empresario deberá dar, además de la información de carácter general indicada anteriormente, la información adicional siguiente con anterioridad a su partida al extranjero:
  - La duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero.
  - La moneda en que se pagará el salario.
  - Las retribuciones en dinero o en especie, tales como dietas, compensaciones por gastos o gastos de viaje, y las ventajas vinculadas a la circunstancia de la prestación de servicios en el extranjero.
  - En su caso, las condiciones de repatriación del trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, respecto de algunos de los extremos señalados, será suficiente una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias o convenio colectivo aplicable, siempre que esta sea precisa y concreta y permita al trabajador el acceso a la información correspondiente.

Cuando la relación laboral se extinguiera antes del transcurso de los plazos indicados, con independencia de si los servicios se prestan en el ámbito nacional o extranjero, el empresario deberá facilitar la información antes de la extinción del contrato de trabajo.

• Derecho de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación

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

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

• Comunicación de las contrataciones a los Servicios Públicos de Empleo

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

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

— La comunicación del contenido de los contratos de trabajo o de sus prórrogas y el envío o remisión de las copias básicas podrá efectuarse mediante la presentación en los Servicios Públicos de Empleo de copia de los

contratos o de sus prórrogas. También podrá comunicarse a través de medios telemáticos. (Ver a continuación epígrafe "Comunicación por medios telemáticos").

— Los Servicios Públicos de Empleo están obligados a incorporar a la base de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, compartida con dichos Servicios, todos los datos definidos como obligatorios por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
— Los trabajadores podrán solicitar de los Servicios Públicos de Empleo información del contenido de los contratos en los que sean parte.

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

• Comunicación por medios telemáticos. Contrat@

— La comunicación de los datos a que se refiere el apartado anterior se podrá realizar por medios telemáticos por los empresarios o personas o entidades que legalmente les representen.
— La utilización de los medios telemáticos la podrán realizar los sujetos obligados a comunicar el contenido de la contratación laboral y las empresas y profesionales colegiados que ostenten la representación de las empresas en cuyo nombre actúen.
— La autorización administrativa para el uso de medios telemáticos tendrá validez en todo el territorio estatal y deberá contener los datos de la empresa contratante y los datos personales de su representante. La solicitud deberá resolverse en un plazo máximo de quince días.
— La autorización concedida permitirá al autorizado realizar las comunicaciones sea cual fuere la ubicación de los puestos de trabajo, y se mantendrá mientras duren las condiciones fijadas en la resolución de la concesión.
— La comunicación por medios telemáticos se efectúa mediante la comunicación de la contratación on-line a través de la aplicación **Contrat@.** Esta aplicación permite a los empresarios que actúan en nombre propio y a las empresas y profesionales colegiados que actúen en representación de terceros, comunicar el contenido de la contratación laboral a los Servicios Públicos de Empleo desde su propio despacho o sede profesional.
A través de **Contrat@** se pueden comunicar los datos de Contratos, Copias Básicas, Prórrogas, Llamamientos de fijos discontinuos y Pactos de horas complementarias, y puede hacerse por una de las cuatro opciones disponibles: a través de la comunicación de datos, a través del modelo de la comunicación, a través del envío de ficheros XML o a través de Servicios Web.
La utilización de este servicio requiere disponer de una Autorización de los Servicios Públicos de Empleo. Para ello se debe cumplimentar una Solicitud de Autorización y presentarla con la documentación precisa en dichos Servicios Públicos. Una vez concedida la Autorización, se podrá acceder a **Contrat@** bien con Certificado Digital o DNI electrónico, o con el Identificador de la Empresa y la clave personal que se asignó al realizar la solicitud.

12. Los contratos de trabajo: modalidades e incentivos

En este capítulo se describen los contratos de trabajo previstos en la legislación laboral, y se detallan las características específicas y los incentivos a la contratación, en función de los colectivos afectados, las características de la relación laboral y otras exigencias derivadas del marco normativo laboral.

En la primera parte se abordan las cuatro modalidades de contrato de trabajo (indefinido, temporales, para la formación y el aprendizaje y en prácticas), sus características y cláusulas específicas, así como los incentivos existentes en función de las peculiaridades del trabajador y/o del empresario.

[En la página web del Servicio Público de Empleo Estatal: http://www.sepe.es/, se puede utilizar un asistente de contratos que facilita el acceso a las distintas modalidades de contratación y a los distintos incentivos.]

En la segunda parte se exponen otras formas de prestación del trabajo asalariado, caracterizadas básicamente por la duración de la jornada contratada, el lugar de ejecución del trabajo o la manera de organizarlo. Estas formas de trabajo afectan a la configuración del contrato y se combinan con las modalidades de contrato de trabajo señaladas anteriormente.

12.1. Modalidades de contrato de trabajo

En este apartado se abordan las cuatro modalidades de contrato de trabajo (indefinido, temporales, para la formación y el aprendizaje y en prácticas), sus características y cláusulas específicas, así como los incentivos existentes en función de las peculiaridades del trabajador y/o del empresario.

12.1.1. Contrato indefinido

■ (R.D. 1424/2002) • (R.D.LG. 2/2015)

- **Definición**
  - — Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.
  - — El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito.
  - — El contrato de trabajo indefinido podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

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

- **Formalización**
  - — Su formalización puede ser verbal o escrita. En el caso de relación laboral indefinida, deberán constar por escrito: las acogidas al programa de fo-

mento del empleo, cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
De no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios, tal y como establece el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

— Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.
— El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.
— Cuando se trate de trabajo fijo discontinuo el contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar la indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y el orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.
— En el supuesto de trabajadores a distancia en el contrato deberá hacerse constar el lugar en que se realice la prestación.
— Si el contrato se celebra a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.
— Las conversiones de contratos temporales en indefinidos podrán celebrarse con jornada a tiempo completo, a tiempo parcial o fijo discontinuo y deberán formalizarse por escrito y al igual que los contratos iniciales, en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal y se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

12.1.1.1. Cláusulas específicas e incentivos a la contratación indefinida

12.1.1.1.1. *Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo*

■ (Ley 45/2002, disp. trans. 5.ª) • (Ley 43/2006) • (R.D.LG. 8/2015) • (R.D.L. 8/2019)

- **Requisitos de los trabajadores**

— Trabajadores desempleados mayores de cincuenta y dos años, inscritos en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarios de cualquiera de

los subsidios recogidos en el artículo 274 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social o del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios de la Seguridad Social.
    - La aplicación de esta medida será voluntaria.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

• Características del contrato

- El contrato se realizará a tiempo completo y de forma indefinida.
- Se formalizará por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

• Requisitos de la empresa

- No se podrá aplicar esta medida cuando se trate de contratos de inserción o de contratos subvencionados por el Servicio Público de Empleo Estatal al amparo del Programa de Fomento de Empleo Agrario o cuando la contratación sea efectuada por:
    - Empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación.
    - Empresas en las que el desempleado beneficiario del subsidio por desempleo haya trabajado en los últimos doce meses, salvo en el caso de contratos con trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios de la Seguridad Social.

• Incentivos

- Las ayudas que podrán recibir los beneficiarios del subsidio y las empresas que los contraten son las siguientes:
    - Abono mensual al trabajador del 50% de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir del subsidio y sin perjuicio de la aplicación de las causas de extinción del derecho previstas en las letras a), e), f), y g) del artículo 272 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
    - Abono al trabajador, en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga al beneficiario a cambiar de lugar habitual de residencia.
    - Bonificación que corresponda en caso de contratación indefinida si se cumplen los requisitos de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, o del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo.
- El abono mensual a que se refiere el apartado anterior lo percibirá el trabajador de la entidad gestora de las prestaciones durante el tiempo establecido en dicho apartado, descontando, en su caso, el período de tres meses de subsidio de la ayuda a la movilidad geográfica prevista en el apartado anterior equivalente a seis meses de abono del subsidio en el régimen de compatibilidad señalado.
- El empresario, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde al trabajador, completando la cuantía del subsidio recibido por el trabajador hasta el importe de dicho salario, siendo asimismo responsable de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado incluyendo el importe del subsidio. En el caso de trabajadores eventuales incluidos en el

Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios de la Seguridad Social, el empresario será responsable de la cotización por jornadas reales por las contingencias que correspondan.

12.1.1.1.2. *Incentivos a la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración*

(Ley 43/2006) • (R.D.L. 8/2019)

• Requisitos de los trabajadores

— Personas desempleadas inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en el período de los 18 meses anteriores a la contratación.

• Características del contrato

— Por tiempo indefinido.
— Jornada a tiempo completo o a tiempo parcial.

• Requisitos de la empresa

— La empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral.
— Se deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con el nuevo contrato en la empresa durante, al menos, 2 años desde su celebración.
— En caso de incumplimiento de las obligaciones anteriores se deberá reintegrar el incentivo.
— No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno y otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato o por resolución durante el período de prueba.

• Incentivos

— Bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) o, en su caso, por su equivalente diario, durante 3 años.
— Cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/año (1.500 euros/año) durante 3 años.

12.1.1.1.3. *Incentivos por la contratación de familiares del trabajador autónomo*

(Ley 43/2006) • (Ley 20/2007) • (Ley 6/2017)

• Requisitos de los trabajadores

— Tener la condición de cónyuge, ascendientes, descendientes o parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado del trabajador au-

tónomo. En el caso de hijos del trabajador autónomo deberán ser menores de 30 años o, aun siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral, conforme señala la disposición adicional sexta de la Ley 6/2017.

• Requisitos del trabajador autónomo

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

• Características del contrato

— Contrato de duración indefinida.
— Excluidos de la cobertura por desempleo.

• Incentivos

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

12.1.1.1.4. *Incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad*

(R.D. 1451/1983) • (R.D. 170/2004) • (Ley 43/2006)

• Requisitos de los trabajadores

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

plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Las dos últimas exclusiones no se aplicarán cuando se trate de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

• Requisitos de la empresa

— Podrán solicitar los beneficios que a continuación se indican las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios y cumplan los requisitos siguientes:
  - Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la perdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente programa, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.
  - No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

— Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.

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

• Incentivos

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

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

— Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:
  - Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:
    — Trabajadores con discapacidad sin discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año
Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros/año

— Trabajadores con discapacidad con discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros/año
Mayores de 45 años	6.300 euros/año	6.300 euros/año

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

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

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

— Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

• Obligaciones de la empresa

— Las empresas beneficiarias de las subvenciones estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad. En caso de incumplir esta obligación la empresa deberá reintegrar las cantidades correspondientes al periodo de incumplimiento; este reintegro de cantidades debe limitarse a la subvención recibida, no estando obligada a devolver cantidad alguna por las bonificaciones disfrutadas hasta el momento. La devolución de la cantidad correspondiente por la subvención será la parte proporcional al tiempo durante el cual el trabajador no está en la plantilla de la empresa, es decir, el tiempo que resta desde la fecha del cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas. En el supuesto de despido improcedente la devolución será por la totalidad de la cantidad de subvención recibida.

12.1.1.1.5. *Incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad en centros especiales de empleo*

(R.D. 1368/1985) • (R.D. 2273/1985) • (O.M. 16-X-1998) • (Ley 43/2006) • (R.D. LG. 1/2013)

• Requisitos de los trabajadores

— Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

— La disminución de la capacidad de trabajo se apreciará poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional.

— La determinación del grado de discapacidad se llevará a cabo por los Equipos Multiprofesionales en resolución motivada, aplicándose los baremos establecidos en la correspondiente norma reglamentaria.
— Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
— Para la aplicación de las bonificaciones, el trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
— También para la aplicación de las bonificaciones, quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
— Estas exclusiones no se aplicarán cuando se trate de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:
  • Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.
  • Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

• Características del contrato

— Los contratos no podrán ser de trabajo a distancia.
— Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficioso.
— Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador discapacitado para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos podrá pactarse un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba y cuya duración no podrá exceder de seis meses.
— La necesidad de que el trabajador con discapacidad pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el Equipo Multiprofesional.
— En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:
  • En ningún caso se podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.
  • Se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
  • El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

• Requisitos de la empresa

— El objetivo principal de estos centros es la integración laboral y social de personas con discapacidad.
— Para obtener la calificación de Centro Especial de Empleo, las empresas deben contar en su plantilla con un mínimo del 70% de trabajadores con discapacidad y solicitar la correspondiente calificación a la administración competente.

— Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo.
— Pueden ser creados por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos, por Entidades, personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios.
— Pueden tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro.
— Es indispensable la calificación e inscripción en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autonómicas.
— La gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.
— Podrán solicitar los beneficios que a continuación se indican los Centros Especiales de Empleo que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial.
— Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la perdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.
— No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
— Los Centros Especiales de Empleo que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidos por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas.
— Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

• Incentivos

— Las ayudas que pueden recibir consisten en:
  - Para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo (creación de centros o ampliación de los mismos. Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998). Subvenciones de:
    — 12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el Centro Especial de Empleo supera el 90 por 100 de trabajadores con discapacidad respecto del total de su plantilla o,
    — 9.015,18 euros por puesto de trabajo creado de carácter estable si el número de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo está comprendido entre el 70 por 100 y el 90 por 100 del total de la plantilla.
  - Se podrán conceder las subvenciones anteriores siempre que el centro especial de empleo justifique adecuadamente la inversión que implica el proyecto para alguna o algunas de las siguientes acciones:
    — Subvención para asistencia técnica (estudios de viabilidad, auditorías…).
    — Subvención parcial de intereses de préstamos de hasta 3 puntos de interés.

— Subvención para inversión fija en proyectos de reconocido interés social.
  - Apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo (Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998).
— Las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo, consisten en:
  - Bonificación del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.
  - Subvenciones del coste salarial por un importe del 50 por 100 del salario mínimo interprofesional. En el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.
  - Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 1.803,04 euros por puesto de trabajo.
  - Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los centros especiales de empleo.
  - Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos centros especiales de empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibilidad.
— Los Centros Especiales de Empleo podrán recibir asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo, pudiendo ser concedida a instancia de parte o de oficio cuando el estudio del expediente así lo demande.
— Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (Real Decreto 469/2006, de 21 de abril).
  Se entiende por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

• Otras características

— El trabajo que realice el trabajador con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.
— Con el fin de garantizar que el trabajo se adecúe en todo momento a las características personales y profesionales del trabajador con discapacidad y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos Multiprofesionales les someterán a revisión, al menos con una periodicidad de dos años. Si como consecuencia de la revisión de los citados Equipos Multiprofesionales observaran que el trabajo que realiza el trabajador supone un grave riesgo para su salud, deberán declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso el trabajador a ocupar otro puesto adecuado a sus características dentro del propio Centro y de no ser ello posible cesarán en la prestación de servicios, en las condiciones previstas en el artículo 16.
— En el supuesto de que el riesgo quedase constatado con anterioridad a la revisión periódica del Equipo Multiprofesional, se procederá de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente al Equipo Multiprofesional.

12.1.1.1.6. *Incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales*

(R.D. 1451/1983) • (R.D. 170/2004) • (R.D. 290/2004) • (Ley 43/2006)

• Requisitos de los trabajadores

— Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo Competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
— Proceder de un enclave laboral. Al ser contratado por la empresa ordinaria, el trabajador queda en situación de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo.
— Pertenecer a alguno de los siguientes colectivos (según se establece en el artículo 6 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero):
  • Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
  • Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
  • Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
— Para la aplicación de las bonificaciones, el trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
— Esta exclusión no se aplicará cuando se trate de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:
  • Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.
  • Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

• Requisitos de la empresa

— Ser empresa colaboradora y reunir los requisitos establecidos en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero.
— Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas.

• Incentivos

— La empresa colaboradora que contrate a un trabajador del enclave que pertenezca al colectivo del grupo a) o b) tendrá las siguientes ayudas:
  • Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.
  • Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.

— Si la empresa colaboradora contrata a un trabajador del enclave que pertenezca al colectivo del grupo c), tendrá derecho a las siguientes ayudas:
  • Subvención de 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.
  • Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.
— Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:
— Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:
  • Trabajadores con discapacidad sin discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año
Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros/año

  • Trabajadores con discapacidad con discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros/año
Mayores de 45 años	6.300 euros/año	6.300 euros/año

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

• Obligaciones de la empresa

— Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.
— Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

• Otras características

— En lo no previsto en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, será de aplicación a las empresas colaboradoras y a estos contratos el régimen sobre requisitos y exclusiones, así como de obligaciones, incluida la de mantenimiento de la estabilidad en el empleo de los trabajadores, aplicable a las ayudas reguladas en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero

12.1.1.1.7. *Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social*

■ (Ley 43/2006) • (Ley 44/2007) • (Ley 3/2012)

• Requisitos de los trabajadores

— Trabajadores desempleados o trabajando en otras empresas con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un

tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, en situación de exclusión social. La exclusión social será acreditada por los correspondientes servicios sociales públicos competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

- Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
- Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
  - Falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
  - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

— Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
— Personas con problemas de drogadicción u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
— Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.
— Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.
— Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
— Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
— El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2.º grado inclusive, con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.
— El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
— Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

• Características del contrato

— Los contratos objeto de las ayudas que se indican en el apartado de incentivos podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad

de fijos discontinuos, mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial. Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

• Requisitos de la empresa

— Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
— No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 de la Ley sobe Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
— Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo del programa de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

• Incentivos

— Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante cuatro años.
— Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinido se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.6 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.
— No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

• Otras características

— Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
— En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

12.1.1.1.8. *Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción*

■ (Ley 43/2006) • (Ley 44/2007)

• Requisitos de los trabajadores

— Trabajadores desempleados en situación de exclusión social. La exclusión social será acreditada por los correspondientes servicios sociales públicos competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:
  • Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

- Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:
  - — Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
  - — Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

— Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
— Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
— Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.
— Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002 reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.
— Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por la Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
— Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
— El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2.º grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
— Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

• Características del contrato

— Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, o temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial, debiendo en este caso ser la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada del trabajador a tiempo completo comparable.
— También se podrá concertar el contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores en situación de exclusión social. Se formalizarán por escrito en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal.

• Requisitos de la empresa

— Ser sociedad mercantil o sociedad cooperativa calificada como empresa de inserción, que realice una actividad económica cuyo objeto social sea la integración y formación socio-laboral de personas en situación de exclusión social.

— Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, es decir, entidades sin ánimo de lucro, asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas desfavorecidas, que promuevan la constitución de empresas de inserción. Esta participación será al menos de un 51% del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de sociedades cooperativas y sociedades laborales dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sean de aplicación a los socios colaboradores o asociados.
— Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.
— Mantener en cómputo anual, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, de al menos el 30% durante los primeros tres años de actividad y de al menos el 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser inferior a dos.
— No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.
— Aplicar, al menos, el 80% de los excedentes disponibles a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.
— Presentar anualmente un Balance Social que incluya memoria económica y social, grado de inserción en el mercado laboral ordinario y composición de la plantilla, información sobre las tareas de inserción realizadas y previsiones para el próximo ejercicio.
— Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos, derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.
— Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
— No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Socia, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

• Incentivos

— Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 3 años.
— Cuando el contrato se formalice con personas menores de 30 años o menores de 35 años si tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, dará derecho a una bonificación de 137,50 euros/mes (1.650 euros/año), durante 3 años.
— Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo del programa de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

• Otras características

— Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
— En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
— No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

12.1.1.1.9. *Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima del terrorismo o víctima de trata de seres humanos*

(Ley 43/2006) • (R.D. 1971/2008, disp. final 1.ª) • (Ley 29/2011, art. 34) • (Ley 3/2012, disp. final 14.ª) • (Ley 26/2015, disp. final 8.ª)

• Requisitos de los trabajadores

— Personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia, víctima de terrorismo o víctima de trata de seres humanos, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo.
— El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.
— El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
— Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

• Características del contrato

— Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial. Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

• Requisitos de la empresa

— Podrán celebrar este contrato todas las empresas, incluidas las cooperativas o sociedades laborales, que incorporen a este colectivo como socios trabajadores o de trabajo, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, así como los autónomos que contraten a trabajadores incluidos en este colectivo.
— Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
— No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
— Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo

del programa de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas.

• Incentivos

— Cada contrato indefinido dará derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social por trabajador/a contratado/a víctimas de violencia doméstica, de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante cuatro años. En el caso de víctima de violencia de género, víctimas del terrorismo o víctima de trata de seres humanos, la bonificación será de 125 euros/mes, 1.500 (euros/año) durante 4 años en los dos primeros casos y 2 años en el tercer caso.
— Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinidos se realicen a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.6 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

• Otras características

— Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
— En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
— No se concederán los Incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

12.1.1.1.10. *Cláusulas específicas e incentivos a la contratación de fijos-discontinuos*

■ (R.D.LG. 2/2015)

• Características

— Es el que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A efectos de prestaciones por desempleo, también se consideran trabajadores fijos discontinuos los que desarrollen trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas.
— Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

• Formalización

— Se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo oficial establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal (Contrato de Trabajo Indefinido) y en el que deberá figurar:
  • Duración estimada de la actividad.
  • Forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable.
  • Jornada laboral estimada y su distribución horaria.

- **Incentivos (ver incentivos a la contratación indefinida)**

12.1.1.1.11. *Medidas de apoyo a la prolongación del período de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística*

(Ley 43/2006) • (R.D.L. 2/2015) • (R.D.L. 8/2019)

- **Incentivos**

  — Las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculadas a dicho sector del turismo, que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y de noviembre de cada año y que inicien o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencia comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores.
  — Estas medidas serán de aplicación desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019.

12.1.1.1.12. *Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores procedentes de una ETT con contrato para la formación y el aprendizaje o con contrato en prácticas*

(Ley 11/2013) • (R.D.L. 16/2013)

- **Requisitos de los trabajadores**

  — Trabajadores contratados sin solución de continuidad por una empresa usuaria a la que hubieran sido cedidos por una ETT con la que hubieran tenido previamente alguno de estos contratos:
    - Para la formación y el aprendizaje.
    - En prácticas.

- **Características del contrato**

  — Por tiempo indefinido.
  — Jornada a tiempo completo y a tiempo parcial.

- **Incentivos**

  — En el supuesto de contrato procedente de un contrato para la formación y el aprendizaje se tendrá derecho a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año durante tres años. En el caso de mujeres dicha reducción será de 1.800 euros/año.

— En el supuesto de contrato procedente de un contrato en prácticas se tendrá derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 euros/año durante tres años. En el caso de mujeres dicha bonificación será de 700 euros/año

12.1.1.1.13. *Incentivos por conversión de contratos formativos y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en contratos indefinidos*

(R.D. 1451/1983) • (R.D. 170/2004) • (Ley 43/2006)

• Requisitos de los trabajadores

— Ser un trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
— El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o un contrato formativo (de prácticas o para la formación y el aprendizaje). Dichos contratos se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento de la vigencia de los mismos.
— Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses en otra empresa, previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
— El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.
— Estas exclusiones no se aplicarán cuando se trate de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:
  • Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.
  • Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

• Requisitos de la empresa

— Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
— No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

• Incentivos

— Subvención de 3.907 euros por cada contrato transformado en indefinido a tiempo completo.
— Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

— Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:
  • Trabajadores con discapacidad sin discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año
Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros/año

  • Trabajadores con discapacidad con discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros/año
Mayores de 45 años	6.300 euros/año	6.300 euros/año

— Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.
— Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
— Deducción de la cuota íntegra del impuesto de sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

• Otras características

— Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
— En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de mora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
— No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

12.1.1.1.14. *Incentivos por conversión de contrato en prácticas, de relevo, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en contrato indefinido*

■ (Ley 43/2006) • (Ley 3/2012) • (Ley 11/2013) • (R.D.L. 16/2013)

• Requisitos de los trabajadores

— El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato en prácticas, de relevo o sustitución por anticipación de la edad de jubilación.
— Los contratos en prácticas, de relevo y de sustitución, cualquiera que sea la fecha de celebración, se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento durante su vigencia.
— El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

— No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y transforme el contrato cuando se trate de un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo, o en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.

• Requisitos de la empresa

— Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones que se indican en el apartado siguiente, las empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación; esto no es de aplicación en el caso de los autónomos y sociedades laborales o cooperativas, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de los trabajadores por cuenta ajena.
— Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
— No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto..

• Incentivos

— Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social por cada contrato en prácticas, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación por transformación en indefinido: 500 euros/año durante tres años, y de 700 euros/año, si es mujer.
— Cuando la transformación de los contratos se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.6 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

• Otras características

— Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica. En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de mora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
— No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
— Será de aplicación lo establecido en la sección primera del capítulo primero de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

12.1.1.1.15. *Incentivos por conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos*

■ (Ley 43/2006) • (R.D.L. 2/2015) • (R.D.L. 8/2019)

• Incentivos

— Las empresas que ocupen a trabajadores encuadrados en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Ré-

gimen General de la Seguridad Social, que transformen, antes del 1 de enero de 2020, los contratos de trabajo de duración temporal suscritos con esos trabajadores, cualquiera que sea la fecha de su celebración, en contratos de duración indefinida, incluidos los contratos fijos-discontinuos, tendrán derecho a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, durante los dos años siguientes a la transformación del contrato:

- Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, con cotización por bases mensuales, y que tengan una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros, la bonificación será de 40 euros/mes (480 euros años). En el caso de trabajadoras, dichas bonificaciones serán de 53,33 euros mes (640 euros/año).
- Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, que coticen por jornadas reales trabajadas y su base de cotización diaria sea inferior a 81 euros, la bonificación será de 2 euros/día. En el caso de trabajadoras, las bonificaciones serán de 2,66 euros/día.
- Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en alguno de los grupos de cotización entre el 2 y el 11, que tenga una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros o una base diaria inferior a 81,82 euros, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 88,15 euros/mes, o 4,01 euros por jornada real trabajada. En el caso de trabajadoras, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 58,77 euros/mes, o 2,68 euros por jornada real trabajada.

— Estas bonificaciones no serán de aplicación durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como nacimiento y cuidado del menor causadas durante la situación de actividad.

• Requisitos de la empresa

— La empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha de transformación del contrato.
— En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá reintegrar el incentivo.

12.1.2. Contratos temporales

■ (R.D. 2720/1998) • (R.D.LG. 2/2015, art. 15)

• Definición

— El contrato temporal, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado.
— El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial.
— El contrato de trabajo temporal se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando en la situación de eventual por circunstancias de la producción la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.
— Se pueden dar como situaciones de temporalidad:
  - La realización de una obra o servicio determinado.
  - Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigirán, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
  - La sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

— Los contratos temporales o de duración determinada pueden en algunos casos ser beneficiarios de incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que en cada caso se exijan por la normativa de aplicación, dependiendo de las características de la situación temporal, de la empresa, del trabajador, de la jornada o de la duración.
— El uso injustificado de la contratación temporal o el incumplimiento de obligaciones convierte la contratación temporal en indefinida.
— Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos, excepto para las relaciones laborales de interinidad y relevo.
— Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

• Formalización

— Su formalización puede ser verbal o escrita. Deberán constar por escrito, los acogidos a un programa de fomento del empleo y cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.
— De no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios, tal y como establece el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.
— Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.
— Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
— Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en la normativa reguladora cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.
— El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, así como sus prórrogas, deban o no formalizarse por escrito.
— En el supuesto de trabajadores a distancia en el contrato deberá hacerse constar el lugar en que se realice la prestación.
— Si el contrato se celebra a tiempo parcial en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

12.1.2.1. Contrato temporal por obra o servicio determinado

(R.D. 2720/1998) • (R.D.LG. 2/2015, art. 15)

• Objeto

— Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.
— Los Convenios Colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

• Características del contrato

— Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
— La duración será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo. No obstante, los contratos no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.
— El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar.
— El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato.
— Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento por parte del empresario del plazo mencionado anteriormente le obligará al abono de una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.
— Ejecutada la obra o servicio, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
— A la finalización del contrato, llegado a término, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio. o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

• Otras características

— Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
  • Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
  • Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
  • Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
  • También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

12.1.2.2. Contrato temporal por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (eventual)

(R.D. 2720/1998) • (R.D.LG. 2/2015, art. 15)

• Objeto

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

• Características del contrato

— Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
— La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses.
— En atención al carácter estacional de la actividad en que se pueden producir las circunstancias señaladas anteriormente, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:
  • La duración máxima del contrato.
  • El período dentro del cual puede celebrarse.
  • Ambas cosas.
— En cualquier caso, los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes de dicho período de referencia, no siendo superior a doce meses.
— En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
— Se formalizarán por escrito cuando su duración exceda de cuatro semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial.
— En el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y además, entre otros extremos, la duración y el trabajo a desarrollar.
— El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.
— Los contratos que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.
— A la finalización del contrato, llegado a término el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

• Otras características

— Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
  • Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

- Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
- Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
- También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

12.1.2.3. Contrato temporal para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (interinidad)

(R.D. 2720/1998) • (Ley 20/2007) • (R.D.L. 1/2015) • (R.D.LG. 2/2015, art. 15) • (Ley 25/2015)

• Objeto

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

• Características del contrato

— Deberá celebrarse a jornada completa excepto en dos supuestos:
  - Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
  - Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, así como en los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento.
— La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.
— Cuando el contrato se realice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

— El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución y, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna, así como especificar suficientemente la circunstancia que determina su duración, la duración del contrato y el trabajo a desarrollar.
— El contrato de interinidad se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:
  • La reincorporación del trabajador sustituido.
  • El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
  • La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
  • El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las administraciones públicas.
— Los contratos de interinidad que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continuase prestando servicios.

• Otras características

— Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
— Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
— Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
— Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
— También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

12.1.2.3.1. *Incentivos para la sustitución de trabajadores que se encuentran en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la seguridad social*

■ (R.D.LG. 2/2015, disp.adic.21.ª)

• Incentivos

Rigen las normas generales expuestas en «Contrato de interinidad» con las siguientes particularidades:
— Los contratos de interinidad que se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores, para sustituir a trabajadores que estén en la situación de excedencia a que se refiere el artículo 46.3, darán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías siguientes:
  • 95% durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

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

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

12.1.2.3.2. *Incentivos para la sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo*

■ (Ley 45/2002, disp. trans. 6.ª)

• Características

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

• Incentivos

— El trabajador desempleado contratado percibirá la prestación contributiva o el subsidio por desempleo a que tenga derecho por el 50% de la cuantía durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir de la prestación o del subsidio.
— El empresario, durante el período de percepción de la prestación o subsidio que se compatibiliza, deberá abonar al trabajador la diferencia entre la cuantía de la prestación o subsidio por desempleo recibida por el trabajador y el salario que le corresponda, siendo asimismo responsable de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado, incluyendo el importe de la prestación o del subsidio por desempleo.
— Las empresas deberán presentar en la oficina de empleo un certificado expedido por la Administración pública o entidad encargada de gestionar la formación mediante el cual se acredite la participación de sus trabajadores en las acciones formativas programadas, así como el tiempo de duración de las mismas.

12.1.2.3.3. *Incentivos para la sustitución de trabajadores durante los períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural*

■ (R.D.L. 11/1998) • (R.D. 2720/1998) • (L.O. 3/2007) • (R.D. 295/2009) • (R.D.LG. 2/2015, art. 15) • (R.D.L. 6/2019)

• Incentivos

— Rigen las normas generales expuestas en «contrato de interinidad» con las siguientes particularidades:
  • Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural en los términos establecidos en los artículo 48.4, 48.5, 48.6 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. Dichos beneficios se extenderán también a los socios trabajadores, socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores autónomos, con independencia del régimen de afiliación.
  • Si el trabajador no agota el período de descanso a que tuviera derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su reincorporación a la empresa.
  • En la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo, mediante contratos de interinidad bonificados establecidos con desempleados, les será de aplicación una bonificación del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.
  • Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de la actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituido (Disposición Adicional 2.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio), modificada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

• Exclusiones

— Los citados beneficios no serán de aplicación en los siguientes casos:
  • Contrataciones que se celebren con el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario o de aquéllos que sean miembros de los órganos de administración de las sociedades.
  • Contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus Organismos Autónomos.

12.1.2.3.4. *Incentivos para la sustitución de bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad*

■ (Ley 45/2002, disp. adic. 9.ª)

• Incentivos

— Se tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.
— Los trabajadores contratados deben ser personas con discapacidad desempleadas que sustituyan a trabajadores con discapacidad que tengan

suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período en que persista dicha situación.

12.1.2.3.5. *Incentivos para la sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género*

■ (L.O. 1/2004)

- **Incentivos**

  — Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

12.1.2.4. Otros incentivos a la contratación temporal

12.1.2.4.1. *Incentivos a la contratación temporal de trabajadores en situación de exclusión social*

■ (Ley 43/2006)

- **Requisitos de los trabajadores**

  — Trabajadores desempleados o trabajando en otras empresas con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, en situación de exclusión social. La exclusión social será acreditada por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:
    - Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
    - Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
      — Falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
      — Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

  — Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

  — Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

  — Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del

Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.
— Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.
— Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
— Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
— El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2.º grado inclusive, con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.
— El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
— Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

• Requisitos de la empresa

— Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
— No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
— Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo del programa de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

• Características del contrato

— Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial. Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

• Incentivos

— Cada contrato temporal, dará derecho a una bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

— En el supuesto de transformación en indefinidos de estos contratos temporales, dará derecho a la bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante cuatro años.
— Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinido se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.6 de la ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

• Otras características

— Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
— En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
— No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

12.1.2.4.2. *Incentivos a la contratación de trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima de trata de seres humanos o víctima del terrorismo*

(Ley 43/2006) • (Ley 3/2012, disp. final 14.ª) • (Ley 26/2015, disp. final 8.ª)

• Requisitos de los trabajadores

— Personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia, víctima de trata de seres humanos o víctima de terrorismo, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo.
— El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.
— El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
— Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

• Características del contrato

— Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial.
— Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

• Requisitos de la empresa

— Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
— No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
— Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo del programa de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas.

• Incentivos

— Cada contrato temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
— En el supuesto de contratación indefinida de víctimas de trata de seres humanos, identificadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59 bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y que, en su caso, hayan obtenido la autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 2 años.
— En el supuesto de transformación en indefinidos de estos contratos temporales (víctimas de violencia de género, doméstica, víctima de trata de seres humanos y víctimas de terrorismo), dará derecho a la bonificación de 125 euros/mes, (1.500 euros/año) durante 4 años en los dos primeros casos y 2 años en el tercer caso.
— Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinidos se realicen a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.6 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

• Otras características

— Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
— En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
— No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

12.1.2.4.3. *Incentivos y cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción*

■ (Ley 43/2006) • (Ley 44/2007) • (Ley 3/2012) • (Ley 11/2013)

• Requisitos de los trabajadores

— Trabajadores desempleados en situación de exclusión social. La exclusión social será acreditada por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:
  • Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
  • Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:
    — Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
    — Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

— Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

— Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.

— Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.

— Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002 reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.

— Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por la Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

— Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

— El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2.º grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en, grupo de empresas o entidad los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

— Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

• Características del contrato

— El contrato de trabajo entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social podrá celebrarse por duración determinada, ajustándose a las modalidades de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables, sin perjuicio de la duración temporal que necesariamente tenga el itinerario de inserción socio-laboral.
— Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial, debiendo en este caso ser la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada del trabajador a tiempo completo comparable.
— Se formalizarán por escrito, así como sus prórrogas y variaciones, en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal.
— El contrato necesariamente incorporará en el correspondiente anexo la expresión de las obligaciones que las partes asumen en el desarrollo del itinerario personal de inserción y las medidas concretas a poner en práctica.
— A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a que el empresario le entregue un certificado en el que conste la duración de los servicios prestados, puestos de trabajo desempeñados, principales tareas de cada uno de ellos así como la adaptación a los mismos.

• Requisitos de la empresa

— Ser sociedad mercantil o sociedad cooperativa calificada como empresa de inserción, que realice una actividad económica cuyo objeto social sea la integración y formación socio-laboral de personas en situación de exclusión social.
— Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, es decir, entidades sin ánimo de lucro, asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas desfavorecidas, que promuevan la constitución de empresas de inserción. Esta participación será al menos de un 51% del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de sociedades cooperativas y sociedades laborales dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a los socios colaboradores o asociados.
— Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.
— Mantener en cómputo anual, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, de al menos el 30% durante los primeros tres años de actividad y de al menos el 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser inferior a dos.
— No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.
— Aplicar, al menos, el 80% de los excedentes disponibles a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.
— Presentar anualmente un Balance Social que incluya memoria económica y social, grado de inserción en el mercado laboral ordinario y composición de la plantilla, información sobre las tareas de inserción realizadas y previsiones para el próximo ejercicio.
— Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos, derivados de los itinerarios de inserción socio-laboral.
— Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
— No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
— Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo del programa de fomento de empleo, según lo establecido en el artícu-

lo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

• Incentivos

— Cada contrato temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
— Cuando el contrato se formalice con personas menores de 30 años o menores de 35 años si tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, dará derecho a una bonificación de 137,50 euros/mes (1.650 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

• Otras características

— Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
— En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
— No se concederán los Incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

12.1.2.4.4. *Incentivos y cláusulas específicas del contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores en situación de exclusión social en empresas de inserción*

■ (Ley 43/2006) • (Ley 44/2007, art. 15) • (Ley 11/2013)

• Requisitos de los trabajadores

— Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo y que se encuentren en situación de exclusión social. Estas situaciones son:
  • Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
  • Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:
    — Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
    — Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
— Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de instituciones de protección de menores.
— Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
— Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.
— Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002 reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya si-

tuación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.
— Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
— Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
— El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2.º grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No podrán ser contratados los trabajadores que en los dos años inmediatamente anteriores hubieran prestado servicios, en la misma o distinta empresa de inserción, mediante un contrato de trabajo, incluida esta misma modalidad, salvo que, en el supuesto de fracaso de un proceso previo de inserción o en el de recaída en situación de exclusión, se considere lo contrario por el Servicio Público competente a la vista de las circunstancias personales del trabajador.
— Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

• Requisitos de la empresa

— No podrán contratar temporalmente personas en situación de exclusión social las empresas que, en los 12 meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.
— El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o declaración de improcedencia del despido o de la Extinción derivada del despido colectivo.

• Características del contrato

— El contrato se realizará:
  • Por escrito, en modelo oficial facilitado por el Servicio Público de Empleo Estatal.
  • El contrato podrá concentrarse por un período mínimo de doce meses y máximo de tres años. No obstante, podrá celebrarse por una duración menor si, dentro del itinerario de inserción previamente pactado, así se aconseja por los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del proceso de inserción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser inferior a seis meses.
  • Si se concierta por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse hasta alcanzar esa duración máxima, siendo la duración mínima de cada programa al menos igual a la duración inicial del contrato.
  • Prórrogas no inferiores a 12 meses.
  • El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial.

• Incentivos

— Cada contrato temporal de fomento de empleo dará derecho a una bonificación a las cuotas de la Seguridad Social de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
— En el caso de contratos de trabajo suscritos con personas menores de 30 años o menores de 35 años, dará derecho a una bonificación de 137,50

euros/mes (1.650 euros/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años en caso de contratación indefinida.

• Otras características

— A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

12.1.2.4.5. *Incentivos y cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo*

(Ley 45/2002, disp. trans. 5.ª) • (R.D.LG. 8/2015) • (R.D.L. 8/2019)

• Requisitos de los trabajadores

— Trabajadores desempleados mayores de cincuenta y dos años, inscritos en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarios de cualquiera de los subsidios recogidos en el artículo 274 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social o del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios de la Seguridad Social.
— El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

• Requisitos de la empresa

— No se podrá aplicar esta medida cuando se trate de contratos de inserción o de contratos subvencionados por el Servicio Público de Empleo Estatal al amparo del Programa de Fomento de Empleo Agrario o cuando la contratación sea efectuada por:
  • Empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación.
  • Empresas en las que el desempleado beneficiario del subsidio por desempleo haya trabajado en los últimos doce meses, salvo en el caso de contratos con trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

• Características del contrato

— El contrato se realizará a tiempo completo y de forma temporal, con una duración superior a tres meses, salvo en el caso de contratos con trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios de la Seguridad Social.
— Se formalizará por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

• Incentivos

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

— Abono mensual al trabajador del 50% de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir del subsidio y sin perjuicio de la aplicación de las causas de extinción del derecho previstas en las letras a), e), f), y g) del artículo 272 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
— Abono al trabajador, en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga al beneficiario a cambiar de lugar habitual de residencia.
— El abono mensual a que se refiere el primer apartado lo percibirá el trabajador de la entidad gestora de las prestaciones durante el tiempo establecido en dicho apartado, descontando, en su caso, el período de tres meses de subsidio de la ayuda a la movilidad geográfica prevista en el segundo apartado equivalente a seis meses de abono del subsidio en el régimen de compatibilidad señalado.
— El empresario, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde al trabajador, completando la cuantía del subsidio recibido por el trabajador hasta el importe de dicho salario, siendo asimismo responsable de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado incluyendo el importe del subsidio. En el caso de trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios de la Seguridad Social, el empresario será responsable de la cotización por jornadas reales por las contingencias que correspondan.

12.1.2.4.6. *Cláusulas específicas del contrato temporal de trabajos de interés social/fomento de empleo agrario. Colaboración con órganos de la Administración General del Estado, organismos autónomos y entidades sin ánimo de lucro y corporaciones locales*

(O.TAS 19-XII-1997) • (O.TAS 26-X-1998)

• Definición del programa

— Mejorar la empleabilidad, reciclar profesionalmente y ofrecer nuevas competencias y habilidades a personas desempleadas mediante su contratación temporal para la realización de obras o servicios de interés general y social.

• Requisitos de los trabajadores

— Personas desempleadas inscritas en las Oficinas de Empleo.
— Criterios que se tendrán en cuenta en la selección:
  • Mayor adecuación al puesto de trabajo ofertado.
  • Ser persona con discapacidad.
  • Ser perceptores de prestaciones o subsidio de desempleo.
  • Tener responsabilidades familiares.
  • Tiempo de permanencia en desempleo.
  • Condición de mujer y edad, de acuerdo con la Estrategia Europea para el Empleo.

• Características del Contrato

— Las Administraciones públicas, Organismos del Estado o Entidades sin ánimo de lucro, contratarán a los trabajadores seleccionados por las Ofi-

cinas de Empleo mediante contratación temporal, de conformidad con su Normativa específica. No obstante, el contrato de trabajo, se celebrará generalmente por obra o servicio, se formalizara por escrito y se comunicara al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.
— Los trabajadores desempleados que sean contratados serán retribuidos de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo que sea de aplicación, en razón al tipo de obra o servicio.

• Requisitos de la empresa

— Serán entidades colaboradoras: Órganos de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas, Universidades, entidades sin ánimo de lucro y las corporaciones locales.

• Incentivos

— El Servicio Público de Empleo destinará créditos con cargo a sus presupuestos anuales para subvencionar los costes salariales y cotización empresarial de trabajadores desempleados, contratados por las Corporaciones locales y otras Administraciones públicas, cuando dichas contrataciones tengan por objeto la ejecución de proyectos de interés general y social.

• Subvención

— En el supuesto de colaboración con órganos de la Administración General del Estado, organismos autónomos y entidades sin ánimo de lucro.
— Depende del grupo de cotización a la Seguridad Social de la persona contratada:
  • Módulo A: para los grupos de cotización de la Seguridad Social 10 y 11, una vez y media el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), por cada persona contratada.
  • Módulo B: para los grupos de cotización de la Seguridad Social 9 al 5, ambos inclusive, dos veces el IPREM, por cada trabajador contratado.
  • Módulo C: para los grupos de cotización de la Seguridad Social 4 al 1, ambos inclusive, tres veces el IPREM, por cada trabajador contratado.
— Más la correspondiente cotización a la Seguridad Social por todos los conceptos.
— En el supuesto de colaboración con Corporaciones Locales:
  • Coste salarial según convenio colectivo

• Fomento de empleo agrario

■ (R.D. 939/1997) • (O.TASS 26-X-1998)

• Definición del programa

— El Programa de Fomento de Empleo Agrario (PFEA), tiene por objetivo corregir los desequilibrios económicos de Andalucía y Extremadura y de las Zonas Rurales Deprimidas, así como paliar la problemática de los trabajadores del sector agrario en estas zonas, proporcionando trabajo y experiencia profesional a las personas desempleadas del sector agrario a través de contratación temporal para la realización de obras o servicios de interés general y social.

• Requisitos de los trabajadores

— Que sean trabajadores eventuales agrarios afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, en situación de alta o asimilada al alta, y estar inscritos en las Oficinas de Empleo como desempleados.
— Criterios de preferencia para la selección de trabajadores:
  • El colectivo prioritario sobre el resto de desempleados son los beneficiarios de la renta agraria (Trabajadores no cualificados de Andalucía y Extremadura).
  • Existencia de responsabilidades familiares
  • No haber sido contratado en planes de empleo de los previstos en la presente norma, en el año anterior.
  • Mayor periodo de permanencia como demandante de empleo.
  • Mayor adecuación al puesto de trabajo ofertado.

• Características del contrato

— Las Corporaciones Locales, contratarán a los trabajadores seleccionados por las Oficinas de Empleo mediante contratación temporal, de conformidad con su normativa específica. No obstante, el contrato de trabajo, se celebrará generalmente por obra o servicio, se formalizara por escrito y se comunicara al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.
— Los trabajadores desempleados que sean contratados para trabajar en estos serán retribuidos de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo que sea de aplicación, en razón al tipo de obra o servicio.

• Incentivos

— Importes de los costes salariales totales, incluidas cuotas a la Seguridad Social según convenio colectivo de aplicación.

• Otras características

— El Servicio Público de Empleo destinará créditos con cargo a sus presupuestos anuales para subvencionar los costes salariales y cotización empresarial de trabajadores desempleados, preferentemente eventuales agrarios, contratados por las Corporaciones locales, cuando dichas contrataciones tengan por objeto la ejecución de proyectos de interés general y social.
— Ayuda para facilitar la inserción socio-laboral de determinados colectivos: actividades dirigidas a jóvenes marginados y colectivos excluidos del mercado de laboral.
— Estos proyectos de interés general y social deberán cumplir los siguientes requisitos generales:
  • Que sean competencia de las Corporaciones locales.
  • Que sean ejecutados por las Corporaciones locales.
  • Que no produzcan efecto de sustitución de empleo por tener carácter habitual en las Corporaciones locales.

12.1.2.4.7. *Incentivos y cláusulas específicas del contrato temporal de fomento del empleo de personas con discapacidad*

(R.D. 1451/1983) • (R.D. 170/2004) • (Ley 43/2006, art. 2.2 y disp. adic. 1.ª)

• Requisitos de los trabajadores

— Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el organismo competente, o pensionistas de la

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

• Características del contrato

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

• Requisitos de la empresa

— No podrán contratar temporalmente a personas con discapacidad las empresas que, en los doce meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.
— El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o declaración de improcedencia del despido o de la Extinción derivada del despido colectivo.
— Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

• Incentivos

— Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:
  • Trabajadores con discapacidad sin discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	3.500 euros/año	4.100 euros/año
Mayores de 45 años	4.100 euros/año	4.700 euros/año

  • Trabajadores con discapacidad con discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.100 euros/año	4.700 euros/año
Mayores de 45 años	4.700 euros/año	5.300 euros/año

— En el caso de que la contratación se realice a jornada parcial, el porcentaje de la bonificación será el establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.
— Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.

• Otras características

— A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de doce días de salario por año de servicio.
— Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, y en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, por la transformación del contrato temporal en indefinido.

12.1.2.4.8. *Otros incentivos a la contratación temporal de fomento del empleo de personas con discapacidad*

12.1.2.4.8.1. Subvención para la adaptación de puestos de trabajo

■ (R.D. 1451/1983) • (R.D. 170/2004)

— Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros en el caso de contratos temporales de fomento del empleo, o, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses, contratos de duración determinada al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

12.1.2.4.8.2. Incentivos a la contratación temporal de personas con discapacidad en centros especiales de empleo

■ (R.D. 1368/1985) • (R.D. 2273/1985) • (O.M. 16-X-1998) • (R.D.LG. 1/2013)

• Requisitos de los trabajadores

— Las personas que, prestando sus servicios laborales por cuenta y dentro de la organización de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 43 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social:
  • Tengan reconocida una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100 y, como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje.
  • O sean pensionistas de las Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado total, absoluta o gran invalidez.
  • O sean pensionistas de Clases Pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
  • La disminución de la capacidad de trabajo se apreciará poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional.
  • La determinación del grado de minusvalía se llevará a cabo por los Equipos multiprofesionales en resolución motivada, aplicándose los baremos establecidos en la correspondiente norma reglamentaria.

• Característica del contrato

— Los contratos que concierten los Centros Especiales de Empleo podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo de du-

ración determinada previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con excepción del contrato de trabajo a distancia.

— El contrato para la formación y el aprendizaje se ajustará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con las peculiaridades siguientes:
  - La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del equipo multiprofesional cuando, debido al grado de discapacidad y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pudiera exceder de cuatro años.
  - El Plan de formación deberá ser informado favorablemente por el Equipo multiprofesional.
  - El tiempo global correspondiente a la enseñanza podrá alcanzar hasta el límite máximo de dos tercios.
    No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la enseñanza cuando el contrato se concierte con un minusválido psíquico cuyo grado de minusvalía no le permita desarrollar aquélla.
    Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa podrá designar a un trabajador al objeto de que se realice la supervisión y seguimiento del minusválido a lo largo del proceso formativo.
  - Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficiosa.
— Podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada con arreglo a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
— Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador con discapacidad para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos podrá pactarse un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba y cuya duración no podrá exceder de seis meses.
— La necesidad de que el trabajador con discapacidad pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el Equipo multiprofesional.
— En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:
  - En ningún caso se podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.
  - Se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
  - El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

• Requisitos de la empresa

— Son empresas promovidas principalmente por asociaciones de personas con discapacidad y/o sus familiares, sin perjuicio de que cualquier persona física o jurídica pueda constituir uno.
— El objetivo principal de estos centros es la integración laboral y por tanto social de personas con discapacidad.
— Para obtener la calificación de Centro Especial de Empleo, las empresas deben contar en su plantilla con un mínimo del 70% de trabajadores con discapacidad y solicitar la correspondiente calificación a la administración competente.

— Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo.
— Pueden ser creados por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos. Por Entidades, por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios.
— Pueden tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro.
— Es indispensable la calificación e inscripción en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autonómicas.
— La gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.

• Incentivos

Las ayudas que pueden recibir consisten en:

a) Para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo (creación de centros o ampliación de los mismos. Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998).
   Subvenciones de:
   - 12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el Centro Especial de Empleo supera el 90 por 100 de trabajadores con discapacidad respecto del total de su plantilla o,
   - 9.015,18 euros por puesto de trabajo creado de carácter estable si el número de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo está comprendido entre el 70 por 100 y el 90 por 100 del total de la plantilla.

— Se podrán conceder las subvenciones anteriores siempre que el centro especial de empleo justifique adecuadamente la inversión que implica el proyecto para alguna o alguna de las siguientes acciones:
   - Subvención para asistencia técnica (estudios de viabilidad, auditorías…).
   - Subvención parcial de intereses de préstamos de hasta 3 puntos de interés.
   - Subvención para inversión fija en proyectos de reconocido interés social.

b) Apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo en Centro Especial de Empleo (Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998).
   Las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo, consisten en:
   - Bonificación del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.
   - Subvenciones del coste salarial por un importe del 50 por 100 del salario mínimo interprofesional. En el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.
   - Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 1.803,04 euros por puesto de trabajo.
   - Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los centros especiales de empleo.
   - Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos centros especiales de empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibilidad.
   - Los Centros Especiales de Empleo podrán recibir asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo, pudiendo ser con-

cedida a instancia de parte o de oficio cuando el estudio del expediente así lo demande.

- Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (Real Decreto 469/2006, de 21 de abril).
  Se entiende por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

• Otras características

— El trabajo que realice el trabajador con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

— Con el fin de garantizar que el trabajo se adecue en todo momento a las características personales y profesionales del trabajador con discapacidad y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos Multiprofesionales les someterán a revisión, al menos con una periodicidad de dos años. Si como consecuencia de la revisión los Equipos Multiprofesionales observaran que el trabajo que realiza el trabajador supone un grave riesgo para su salud, deberán declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso el trabajador a ocupar otro puesto adecuado a sus características dentro del propio Centro y de no ser ello posible cesarán en la prestación de servicios, en las condiciones previstas en el artículo 16.

— En el supuesto de que el riesgo quedase constatado con anterioridad a la revisión periódica del Equipo Multiprofesional, se procederá de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente al Equipo Multiprofesional.

12.1.3. Contrato para la formación y el aprendizaje

■ (Ley 3/2012) • (R.D. 1529/2012) • (Ley 11/2013. disp. final 5.ª) • (R.D.L. 16/2013, disp. final 2.ª y 6.ª) • (O. ESS/2518/2013) • (O. ESS/1249/2015) • (R.D.LG. 2/2015, art. 11.2) • (R.D.L. 6/2016, Cap. II) • (Ley 6/2018) • (R.D.L. 28/2018) • (O. MTS/83/2019) • (R.D.L. 6/2019)

• Definición

— Esta modalidad contractual se configura como un instrumento destinado a favorecer la cualificación profesional de las personas jóvenes, 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.

• Formalización

— El contrato y los anexos relativos a los acuerdos para la actividad formativa deberán formalizarse por escrito en el modelo oficial y se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los diez días siguientes a su formalización, al igual que las prórrogas de los contratos y

su finalización. Los Servicios Públicos de Empleo competentes autorizaran previamente a la formalización inicial y las prórrogas, el inicio de la actividad formativa.
— Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.
— Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley o cuando terminado el tiempo convenido en el contrato, no exista la denuncia expresa de alguna de las partes.
— Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

• Requisitos de los trabajadores

— Se podrá celebrar este contrato con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato.
— El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007 de 13 de diciembre, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción, que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente, ni en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación (artículo 10 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre).

• Características del contrato

— El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto 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.
— Deberá formalizarse por escrito, el contrato y sus prórrogas, haciendo constar expresamente su contenido.
— Autorización previa de la actividad formativa del mismo, para lo que se presentará el acuerdo para la actividad formativa del contrato, Los contratos no podrán celebrarse a tiempo parcial.
— La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni máxima de tres años. El límite de duración del contrato no será de aplicación en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participando en proyectos de empleo formación.
— En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima.
— Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo

durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
— El tiempo de trabajo efectivo, que deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
— Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3, del Estatuto de los Trabajadores (prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes), ni trabajos nocturnos, ni trabajo a turnos.
— Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación.
— La empresa podrá recabar previamente a estos efectos una certificación en su Servicio Público de Empleo, sobre las posibles contrataciones en esta modalidad de contrato para la formación que el trabajador haya tenido en otras empresas.
— No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por el tiempo superior a doce meses.
— La retribución del trabajador será proporcional al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio y nunca por debajo de la parte proporcional del salario mínimo interprofesional.

• Actividad formativa

(R.D. 1529/2012, art. 16 y sgtes.) • (O. ESS/2518/2013) • (O. ESS/41/2015)

— La actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en la empresa, y será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior, o un certificado de profesionalidad, certificación académica o acreditación parcial acumulable.
— El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.
— La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.
— La actividad formativa podrá incluir, además de la señalada en el apartado anterior, formación complementaria asociada a las necesidades específicas de la empresa o de la persona trabajadora, que no se considerará trabajo efectivo y que deberá ser autorizada por el Servicio Público de Empleo competente junto con la autorización de inicio de la actividad formativa regulada en el artículo 6, por lo que esta formación complementaria deberá estar programada en el acuerdo para la actividad formativa.
La formación complementaria deberá corresponderse con una o varias de las especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el

Empleo en el ámbito laboral, y en los artículos 3.4 y 38.3.b) del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la citada Ley, y por tanto se ajustará a los requisitos que figuran en los programas formativos que se encuentran disponibles en la página web: www.sepe.es.
En el caso de que la formación complementaria no forme parte del Catálogo de Especialidades Formativas se procederá según lo establecido en la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral en el que se establece el procedimiento para la inclusión de nuevas especialidades en el Fichero de especialidades formativas.

— La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.
— Previamente a la formalización del contrato para la formación y el aprendizaje, la empresa deberá verificar que, para el trabajo efectivo a realizar por la persona trabajadora, existe una actividad formativa relacionada con el mismo que se corresponde con un título de formación profesional o con un certificado de profesionalidad.
— Corresponde a los Servicios Públicos de Empleo, en colaboración con las Administraciones educativas, informar y orientar a las empresas y personas trabajadoras de las posibilidades de contratación, de formación y del ajuste entre las características del puesto de trabajo ofertado por la empresa y los centros de formación disponibles para impartir la formación inherente al contrato.
— La actividad formativa será autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo competente de la Comunidad Autónoma. Si en el plazo de un mes no hay resolución, se entiende estimada la solicitud por silencio administrativo.
— La autorización de inicio de actividad, modificaciones del Acuerdo y finalización de la formación, se comunicará a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, al Servicio Público de Empleo Estatal, si se trata del régimen transitorio, directamente por la empresa o por el centro de formación que suscriba el acuerdo de actividad formativa. La Comunidad Autónoma competente podrá optar por que todos estos trámites se realicen a través del Registro Electrónico del Servicio Público de Empleo Estatal.

• Contenido de la actividad formativa

— Esta formación será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional o certificado de profesionalidad, o una certificación académica o acreditación parcial acumulable.
— La programación de la misma habrá de adecuarse a los reales decretos que regulan los certificados de profesionalidad o los ciclos formativos de los títulos.
— Cuando se dirija a la obtención de un certificado de profesionalidad de nivel 2 o nivel 3, o un título de formación profesional, se deberá incluir en el Acuerdo una declaración acerca de que la persona trabajadora reúne los requisitos exigidos de acceso a esta formación.
— Podrá incluirse además, formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o de la persona trabajadora, Deberá ser incluida en el acuerdo de formación y autorizada por el Servicio Público de Empleo competente. Esta formación es objeto de financiación pública mediante bonificaciones según la Orden ESS/2518/2013.

• Acuerdo para la actividad formativa

(R.D. 1529/2012, art. 21) • (O. ESS/2518/2013, art. 6)

Suscrito simultáneamente por la empresa con el centro de formación acreditado u órgano de la Administración educativa o laboral que vaya a impartir la formación del contrato, y con la persona trabajadora. Deberá contener, al menos:

- Identificación de los representantes de la empresa, centro de formación y persona trabajadora.
- Identificación de las personas que vayan a ejercer la tutoría de la empresa y del centro de formación.
- Título de formación profesional, o certificado de profesionalidad, certificación parcial acumulable o certificación académica objeto del contrato y detalle de la formación complementaria, en su caso.
- Modalidad de impartición de la formación: presencial, teleformación o mixta, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, y en régimen presencial o a distancia, en el ámbito educativo, de acuerdo con la normativa reguladora de los certificados profesionalidad o de los títulos de formación profesional, indicándose en el acuerdo del contrato qué parte se desarrollará en la empresa y en el centro de formación, el profesorado así como la forma y criterios de evaluación.
- Contenidos del programa de formación calendario, jornada, programación y horario de la actividad laboral y de la de formación, su distribución temporal o concentración con respecto a la actividad laboral.
- Duración de la formación, que será al menos la necesaria para la obtención del título de formación profesional, certificado de profesionalidad o de certificación académica o acreditación parcial acumulable.
- Criterios para la conciliación de las vacaciones en la empresa y periodo no lectivo en el centro de formación.
- Si la formación se realiza en la propia empresa de acuerdo con el artículo 18.4 del Real Decreto 1529/2012, el contenido será acorde con este supuesto y se firmará por la empresa y la persona trabajadora.

• Quién imparte la formación

(R.D. 1529/2012, art. 18) • (O. ESS/2518/2013, art. 5)

- La formación se imparte en los centros de formación profesional de la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/ 2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- Centros que imparten formación en títulos de formación profesional dependientes de las Administraciones educativas
- Centros que imparten formación en certificados de profesionalidad, acreditados por los Servicios Públicos de Empleo.
- En las propias empresas cuando dispongan de las instalaciones y el personal adecuados y estén debidamente autorizadas y/o acreditadas.
- Contenidos: Los del certificado de profesionalidad o título de formación profesional.
- Duración: La que se especifique en el certificado o título de formación profesional.
- Acreditación: se solicitará a la Administración Pública competente la expedición del certificado de profesionalidad, el título de formación profesional, la certificación académica o la acreditación parcial acumulable, en su caso.

• Costes de la formación y su financiación

- Mediante bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social. Serán de aplicación los artículos 8, 9 10 y 11 de la Orden del ESS/2518/2013, modificada por la Orden ESS/41/2015.

— Los costes financiables de la formación se calcularán según los módulos:
  - Modalidad presencial: Costes hora/ participante serán de 8 euros.
  - Modalidad a distancia/teleformación: Costes hora/alumno será de 5 euros.
— Cuantía máxima de la bonificaciones que podrá aplicarse la empresa será la correspondiente a un número de horas equivalente al 25 % de la jornada durante el primer año y al 15 % de la misma durante el segundo y tercer año.
— Cuando el contrato para la formación y el aprendizaje se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil la cuantía máxima de bonificaciones que podrá aplicarse la empresa para la finalización de los costes de formación será la que resulte de multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al 50 por ciento de la jornada durante el primer año del contrato, y del 25 por ciento de la jornada el segundo y tercer año.
— El pago a los centros de formación acreditados o autorizados, de titularidad privada, la empresa abonará mensualmente al centro el coste de la formación, pudiéndose aplicar por ello las correspondiente bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, según artículo 10 de la Orden ESS 2518/2013.
— El centro emitirá a la empresa factura mensualmente especificando: nombre del centro, representante del mismo, datos de los participantes, formación realizada, número de horas de formación del mes liquidado y fecha de la factura.
— El centro de formación, o la empresa en su caso, comunicarán al Servicio Público de Empleo Estatal, mediante el Registro Electrónico, todos los datos anteriores, periódicamente según se va facturando, o dentro del mes siguiente a la terminación del ejercicio presupuestario.
— La formación complementaria será financiable a través del presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, con arreglo al apartado 2 del artículo 4 de la Orden ESS/2518/2013.

• Incentivos

— Cuando la contratación se celebre con un trabajador desempleado, inscrito como demandante de empleo:
  - Las empresas tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.
  - Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas. En el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo, en los mismos porcentajes, consistirá en una bonificación a partir del 1 de enero de 2017.
— Régimen transitorio de la ayuda económica de acompañamiento a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje.
  - Las personas que a partir del 1 de enero de 2019, tuvieran la condición de beneficiarios de la ayuda económica de acompañamiento (80% del IPREM) a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje, regulado en la disposición adicional centésima vigésima de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado

para el año 2018, y quienes la hubieran solicitado, antes de esa fecha y tuvieran derecho a obtenerla por reunir todos los requisitos exigidos en el momento de la solicitud, podrán percibir la ayuda hasta la finalización del contrato que está vinculada su concesión.

- Igualmente, podrán percibir la ayuda hasta la finalización del contrato al que está vinculada su concesión las personas que antes del 1 de enero de 2019 hubieran celebrado un contrato para la formación y el aprendizaje que dé derecho a la obtención de la ayuda, y, reuniendo los requisitos necesarios, la soliciten a partir de esta fecha. Si la ayuda se solicita transcurrido el plazo máximo de los quince días hábiles siguientes al inicio del contrato, los efectos económicos se producirán a partir del día siguiente al de la solicitud y la duración de la ayuda económica se reducirá en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar su percepción de haberse efectuado la solicitud en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiera realizado, ambos inclusive.

• Conversión

— Los contratos para la formación y el aprendizaje, si se transforman en indefinidos a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que se la fecha de celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año. Serán de aplicación estas mismas reducciones en los supuestos de contratos para la formación celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, que se transformen en indefinidos a partir del 1/1/2012.

— Para poder acogerse a estos Incentivos se habrán de cumplir los requisitos y no encontrarse en las causas de exclusión contemplados en la sección 1.ª del capítulo I de la Ley 43/2006. En el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo, consistirá en una bonificación a partir del 1 de enero de 2017.

• Otras características

— La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

— Si el trabajador continuase en la empresa al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

— Se considera prorrogado tácitamente, salvo prueba en contrario, como contrato ordinario por tiempo indefinido, si cumplido el término máximo del contrato se continuase prestando servicio en la empresa.

12.1.3.1. Incentivos y cláusulas específicas del contrato para la formación y el aprendizaje celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT)

(Ley 3/2012) • (R.D. 1529/2012) • (Ley 11/2013) • (R.D.L. 16/2013) • (O. ESS/2518/2013) • (R.D.LG. 2/2015, art. 11)

— Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la

normativa reguladora del citado contrato. Estas empresas de trabajo temporal deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecida en el artículo 11.2 del de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.
— La ETT será la responsable de los aspectos formativos del contrato, incluido el acuerdo para la actividad formativa.
— La empresa usuaria deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, designando la persona responsable de la misma en el contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria.

- **Incentivos**

— En el supuesto de trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje y puestos a disposición de empresas usuarias, éstas tendrán derecho a una reducción en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, consistente en 1.500 Euros/año, durante tres años (si el contrato se hubiera celebrado con una mujer será de 1.800 Euros/ año) cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

12.1.3.2. Incentivos y cláusulas específicas del contrato para la formación y el aprendizaje en programas de empleo y formación

(Ley 3/2012) • (R.D. 1529/2012) • (R.D.L. 16/2013) • (O. ESS/2518/2013) • (R.D.LG. 3/2015) • (R.D.L. 28/2018) • (R.D.L. 6/2019)

— Contratos para la formación y el aprendizaje cuando se suscriban en el marco de los programas públicos de empleo y formación contemplados en el texto refundido de la Ley de empleo:
  - No será de aplicación el límite de edad y duración de estos contratos.
  - No interrumpirán el cómputo de duración del contrato las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.

12.1.3.3. Incentivos y cláusulas específicas del contrato para la formación y el aprendizaje celebrado con personas con discapacidad

(R.D. 1451/1983) • (Ley 3/2012) • (R.D. 1529/2012) • (Ley 11/2013) • (R.D.L. 16/2013) • (O. ESS/2518/2013) • (R.D.LG. 2/2015, art. 11 y disp. adic. 20.ª)

— Contratos celebrados con personas con discapacidad igual o superior al 33% y otras situaciones asimiladas, tendrán las siguientes particularidades:
— Podrá solicitar autorización al Servicio Público de Empleo correspondiente para ampliación de la duración máxima del contrato, hasta cuatro años.
— Si existe discapacidad intelectual, podrá realizarse hasta un 25% del tiempo de trabajo a rehabilitación, habilitación o para ajuste personal o social.
— En los supuestos en que la formación vaya dirigida a la obtención de un título de formación profesional será de aplicación, a efectos de la flexibilización de la oferta y las condiciones de accesibilidad de las personas con discapacidad, lo dispuesto en el artículo 41.3 y en la disposición adicional segunda del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio. Así, la oferta de las enseñanzas de formación profesional podrá flexibilizarse, permitiendo a

las personas la posibilidad de combinar el estudio y la formación con la actividad laboral o con otras actividades, entre ellas, aquellas actividades derivadas de la situación de discapacidad así como la accesibilidad en las enseñanzas de formación.
— Las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación y el aprendizaje.
— Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros en el caso de contratos para la formación y el aprendizaje siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.
— Los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo les será de aplicación las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo.

• Incentivos

— Las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción del cincuenta por ciento en las cuotas empresariales de la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación y el aprendizaje.
— Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros en el caso de contratos para la formación y el aprendizaje siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.
— En centros especiales de empleo, los incentivos peculiares de estos.

12.1.4. Contrato en prácticas

(R.D. 488/1998) • (Ley 3/2012) • (R.D.L. 16/2013) • (R.D.LG. 2/2015, art. 11) • (R.D.L. 28/2018) • (R.D.L. 6/2019)

• Definición

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

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

• Formalización

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

del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.
— Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.
— Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
— Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas, los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.
— El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, así como sus prórrogas, deban o no formalizarse por escrito.
— En el supuesto de trabajadores a distancia, en el contrato deberá hacerse constar el lugar en que se realice la prestación.
— Si el contrato se celebra a tiempo parcial en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.

• Requisitos de los trabajadores

— Que estén en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.
— Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

• Características del contrato

— Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
— Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
— No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.
— Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
— El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título

de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
— A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
— Las conversiones en contratos indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, podrá acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 3/2012, de 6 de julio. (Ver: cláusulas específicas de «Conversión de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos bonificados»).

• Otras características

— La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
— En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.
— A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
— Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. A estos efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán de la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante contrato en prácticas, el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

12.1.4.1. Incentivos del contrato en prácticas celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT)

■ (Ley 3/2012) • (Ley 11/2013) • (R.D.L. 16/2013) • (R.D.LG. 2/2015, art. 11)

Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de trabajo en prácticas con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del citado contrato.

• Incentivos

— En el supuesto de trabajadores contratados en prácticas y puestos a disposición de empresas usuarias, éstas tendrán derecho, cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido en los mismos términos, y con idénticas bonificaciones que las establecidas en el apartado 2 del artículo 7 de la Ley 3/2012.
— Bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, consistente en 500 euros/año, durante tres años. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer será de 700 euros/año.

12.1.4.2. Incentivos específicos del contrato en prácticas para personas con discapacidad

(R.D. 1451/1983) • (R.D. 488/1998) •(R.D. 170/2004)) • (Ley 43/2006) • (R.D.LG. 2/2015, art. 11)

• Requisitos de los trabajadores

— Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
— Que esté en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.
— Que no hayan transcurrido más de siete años desde la terminación de los estudios.

• Características del contrato

— El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.
— Deberá constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
— Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
— No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.
— Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
— El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
— A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

• Incentivos

— Las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.
— Subvención de 901,52 euros para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a doce meses.

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

• Otras características

— La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
— En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.
— A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
— Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. A estos efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán de la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante contrato en prácticas, el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
— Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, y en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, por la transformación del contrato temporal en indefinido.

12.2. Otras formas de prestación del trabajo asalariado

En este apartado se abordan otras formas de prestación del trabajo asalariado, caracterizadas básicamente por la duración de la jornada contratada, el lugar de ejecución del trabajo o la manera de organizarlo. Estas formas de trabajo afectan a la configuración del contrato y se combinan con las modalidades de contrato de trabajo señaladas en el apartado anterior.

12.2.1. Contrato a tiempo parcial

(R.D. 1131/2002) • (R.D.LG. 2/2015, art. 12) • (O. MTS/83/2019) • (R.D.L. 6/2019)

• Definición

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

• Características

— Por tiempo indefinido o por duración determinada en aquellos supuestos en los que se prevea tal posibilidad en la correspondiente norma. Si la duración efectiva de estos contratos fuera inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100.
— El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
— Está permitida la celebración a tiempo parcial en todas las modalidades de contratación de duración determinada, salvo en el contrato para la formación y el aprendizaje.

• Jornada

— **Distribución de la jornada** La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.
— **Horas extraordinarias** Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.
— **Horas complementarias** Se podrá pactar la realización de horas complementarias entre empresario y trabajador. (Ver apartado «Horas complementarias»).

• Formalización del contrato

— Por escrito en el modelo oficial establecido en el que deberá figurar, el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.
— Comunicación del contenido del contrato, así como de las prórrogas del mismo si las hubiere, al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, donde quedará depositado un ejemplar, adjuntando una copia básica del mismo firmada por los representantes legales si los hubiere.
— Entrega a los representantes legales de una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará en el mismo plazo las prórrogas de dichos contratos, así como de las denuncias de los mismos.

• Otras características

— Los trabajadores contratados a tiempo parcial que no estén percibiendo prestaciones económicas por desempleo podrán suscribir voluntariamente con la Entidad Gestora competente un «Convenio Especial» de la Seguridad Social.
— Es también un contrato a tiempo parcial el celebrado con el trabajador jubilado parcial que reduce su jornada entre un 25 y un 75 por 100 cuando el contrato de relevo se celebre a jornada completa y duración indefinida, o entre un 25 y un 50 por 100 en otro caso y es compatible con la pensión de jubilación parcial de la Seguridad Social reconocida al trabajador. (Ver jornada contrato de relevo 12.2.1.1.)
— Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en aten-

ción a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.
— Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.
— En el caso de que el contrato a tiempo parcial se celebrase por tiempo determinado o temporal, a la finalización del mismo, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación, salvo si es un contrato de interinidad o en prácticas.

• Horas complementarias

— El trabajador y el empresario podrán pactar la realización de horas complementarias que se adicionarán a las horas ordinarias estipuladas en el contrato a tiempo parcial solo cuando exista ese pacto el empresario podrá exigir la realización de horas complementarias.

• Formalización del pacto de horas complementarias

— El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial establecido, y recogerá el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.
— El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.
— Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

• Número máximo de horas complementarias

— El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas, ni será inferior al 30 por 100 citado.
— Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con en una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, con cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 por 100, ampliables al 30 por 100 por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas a que se refiere el párrafo anterior.
— La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
— En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal que define este contrato.

• Distribución y realización de las horas complementarias

— La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que el Convenio establezca un plazo superior, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de tres días.
— El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos indicados anteriormente. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

• Retribución de las horas complementarias

— Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

• Renuncia del trabajador al pacto de horas complementarias

— El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
  • La atención de las responsabilidades familiares por razones de guarda legal.
  • Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
  • Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

• Registro de la jornada de trabajo

— La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.
— En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

• Conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa

• Voluntad del trabajador

— El cambio tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación

sustancial de condiciones de trabajo. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

• Información a los trabajadores

— A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

• Comunicación de las resoluciones

— Las solicitudes de conversión de un contrato a tiempo completo a otro a tiempo parcial o de un contrato de tiempo parcial a tiempo completo deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

12.2.1.1. Contrato de relevo

(R.D. 1132/2002) • (Ley 3/2012) • (R.D.L. 5/2013) • (R.D.LG. 2/2015, art. 12) • (R.D.LG. 8/2015) • (R.D.L 20/2018)

• Requisitos de los trabajadores

— Este tipo de contrato se concierta con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial. Se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

• Características del contrato

— Se formalizará siempre por escrito en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido.
— La duración del contrato será indefinida o como mínimo igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social o transitoriamente las edades previstas en la disposición transitoria séptima de dicha Ley. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
— En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria séptima de la misma de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segun-

do caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación del trabajador relevado.
— También podrá celebrarse un contrato de relevo para sustituir a trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 215 1.a) y en la disposición transitoria séptima de la Ley General de la Seguridad Social.
— A partir de 01-04-2013 y sólo en los casos en que no resulte de aplicación la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, cuando se reduzca la jornada hasta un 75% y, por tanto, el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, este deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.
— El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido, reducción que estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% conforme al artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social.
— El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
— El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido, en todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 215.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.
— El contrato se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
— Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado.
— Si el trabajador que comparte su trabajo con el titular del contrato de relevo fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo.
— En caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en los números anteriores, el empresario deberá abonar a la Entidad Gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente.
— En el caso de contrato temporal a la finalización del mismo, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

• Incentivos

— Las transformaciones de los contratos temporales de relevo en indefinido pueden dar lugar a bonificación. (Ver: «Conversión de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos bonificados»).

12.2.1.2. Cláusulas específicas de la situación de jubilación parcial

• Definición

Es la situación que da lugar a que se celebre un contrato de trabajo a tiempo parcial con el trabajador que concierta con su empresa una reducción de jornada

de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%, o del 75% en los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

• Requisitos de los trabajadores

— El trabajador que accede a la jubilación parcial debe tener al menos 60 años cumplidos, la edad mínima dependerá:
  • Si es mutualista: 60 años de edad real.
  • Si no tienen la condición de mutualistas la exigencia de este requisito de edad mínima se aplicará de forma gradual desde el año 2013 al 2027, en función de los periodos cotizados —a partir de 33 años cotizados—, así en 2013; 61 años y un mes, en 2014: 61 años y 2 meses.
  • Para los que no tengan la condición de mutualista y están afectados por la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto: 61 años de edad real.
— El acceso estará en función de los períodos cotizados:
  • 33 años de cotizaciones efectivas en general.
  • 30 años de cotizaciones efectivas, para quienes resulte de aplicación la disposición final 12.2.
  • 25 años, en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, a partir de 01-01-2013.
— También se exige un periodo de antigüedad en la empresa de al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
— Para los que acceden a partir de la edad ordinaria de jubilación no se exige antigüedad en la empresa y el período mínimo de cotización será de 15 años, de los cuales 2 deberán estar incluidos dentro de los 15 años anteriores al hecho causante.

• Características del contrato

— La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.
— Para poder realizar este contrato de situación de jubilación parcial, en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo.

12.2.2. Contrato de grupo

■ (R.D.LG. 2/2015)

• Definición

— Es el contrato de trabajo celebrado entre el empresario y el jefe de un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no teniendo el empresario frente a cada uno de los miembros del grupo los derechos y deberes que como tal le competen.

• Características

— El empresario sólo puede ejercer sus derechos y obligaciones con el jefe del grupo.
— El jefe de grupo ostentara la representación de los que lo integran, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.
— El contrato podrá ser verbal o escrito.
— La duración puede ser por tiempo indefinido o de duración determinada.

12.2.3. Trabajo a distancia

■ (R.D.LG. 2/2015)

• Definición

— Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

• Características del contrato

— El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito.
— Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior le será de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4.3. del Estatuto de los Trabajadores sobre la copia básica del contrato de trabajo.
— Derechos de los trabajadores:
  • Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.
  • El trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.
  • El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional. el empresario, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.
  • Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, resultando de aplicación, en todo caso, la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
  • Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva. A estos efectos, dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

• Requisitos de los trabajadores

— Cualquier trabajador (salvo los trabajadores con discapacidad psíquica contratados por centros especiales de empleo.

• Duración

— Por tiempo indefinido o de duración determinada.

12.2.4. Cláusulas específicas en contratos de investigadores

12.2.4.1. Cláusulas específicas de la contratación temporal para la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica

■ (R.D. 2720/1998) • (Ley 14/2011) • (R.D.LG. 2/2015, art. 15) • (R.D.L. 3/2019)

• Requisitos de los trabajadores

— Ser personal investigador o personal técnico.

• Requisitos de la empresa

— Podrán celebrar estos contratos los Organismos Públicos de Investigación de las Administraciones Públicas, las Universidades Públicas cuando sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios I+D+i, un Organismo de la Administración General del Estado de los contemplados en la Disposición Adicional 14.ª de la Ley 14/2011, de 1 de junio.

• Características del contrato

— Estos contratos se regirán por lo establecido en la normativa específica para los contratos de obra o servicio determinado (ver: «cláusula específica para obra o servicio determinado»), sin que sea de aplicación la duración máxima del contrato de obra o servicio ni lo previsto sobre concatenación de este tipo de contratos en el art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

12.2.4.2. Incentivos y cláusulas específicas de la contratación de personal investigador predoctoral en formación

■ (Ley 14/2011, art. 21 y disp. adic. 18.ª) • (Ley 30/2015) • (R.D. 103/2019)

• Requisitos de los trabajadores

— Tienen la condición de personal investigador predoctoral en formación todas aquellas personas que estén en posesión del Título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS (European Credit Transfer System) o master universitario, o equivalente, que hayan sido admitidas a un programa de doctorado cuyo objeto es el desarrollo de los distintos aspectos formativos del doctorando y el establecimiento de los procedimientos y líneas de investigación para el desarrollo de la tesis doctoral.

• Requisitos de la empresa

— Podrán celebrar estos contratos los Organismos Públicos de Investigación de las Administraciones Públicas, las Universidades públicas cuando

sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+I, Universidades privadas y de la Iglesia Católica cuando perciban fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador, Entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actividades I+D tecnológico en los términos de la D.A. 1.ª de la Ley 14/2011, Consorcios Públicos y Fundaciones del sector público en los términos de la D.A.1.ª de la Ley 14/2011 y otros organismos de investigación de la A.G.E. cuando realicen actividad investigadora y sean beneficiarios de ayudas y subvenciones que incluyan la contratación de personal investigador.

• Características del contrato

— El contrato se celebrará por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación, en su condición de trabajador o trabajadora, y la entidad pública de las previstas en el apartado anterior y deberá acompañarse de escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o posgrado en su caso. Asimismo, se identificará en el contrato un proyecto o línea de investigación específica y novedosa que constituya el marco en el que se realizará la formación del personal investigador predoctoral en formación, así como la duración pactada.

— La entidad empleadora deberá informar por escrito al personal investigador predoctoral en formación, sobre los elementos esenciales y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, si tales elementos y condiciones no figuran en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

— La entidad empleadora está obligada a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebre y las prórrogas de los mismos.

— En el mismo plazo de diez días a contar desde la celebración del contrato, y con anterioridad a su remisión a la oficina pública de empleo, la entidad empleadora entregará a la representación legal del personal investigador predoctoral en formación una copia básica del mismo.

— La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años, y tendrá dedicación a tiempo completo durante toda su vigencia. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cuatro años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener duración inferior a un año.
No obstante, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el impacto del grado de las limitaciones en el desarrollo de la actividad, previo informe favorable del servicio público de empleo competente, que a estos efectos podrá recabar informe de los equipos técnicos de valoración y orientación de la discapacidad competentes.

— Cuando el contrato resulte prorrogable, y el trabajador continúe desarrollando las actividades objeto del mismo, se entenderá prorrogado automáticamente, salvo informe desfavorable de evaluación motivado emitido por la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, hasta completar su duración máxima.

— El personal investigador predoctoral en formación no podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior al máximo posible de cuatro o seis años, según los casos.

— En el supuesto de que, por haber estado ya contratado el trabajador bajo esta modalidad, el tiempo que reste hasta el máximo de cuatro años, o de seis en el caso de personas con discapacidad, sea inferior a un año, podrá concertarse el contrato, o su prórroga, por el tiempo que reste hasta el máximo establecido en cada caso.

— Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia suspenderán el cómputo de la duración del contrato. Igualmente lo suspenderán las situaciones previstas en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como medida de protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
— En el caso de que el personal investigador predoctoral en formación formulara reclamación por incumplimiento de las tareas propias de la dirección de la tesis doctoral ante el órgano competente para resolver dicha reclamación y éste emitiera dictamen favorable al reclamante, durante el periodo que transcurra desde la presentación de dicho dictamen favorable y hasta que se produzca el cambio en la dirección de la tesis doctoral se suspenderá el cómputo de la duración del contrato, con un límite de cuatro meses, transcurridos los cuales se reanudará el referido cómputo. El dictamen deberá emitirse a la mayor brevedad posible. La entidad competente deberá resolver, previo informe positivo de dicha entidad respecto de la nueva dirección, el cambio en la dirección de la tesis en el plazo máximo de un mes.
— La jornada laboral, descansos, vacaciones y permisos, así como las restantes condiciones de trabajo aplicables al personal investigador predoctoral en formación serán las que se establezcan en el convenio colectivo aplicable a la entidad empleadora respecto al personal con titulación de licenciado, ingeniero, arquitecto o grado universitario y acceso a los programas de doctorado.
En ausencia de convenio colectivo de aplicación, resultará aplicable a este personal lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
— La retribución no podrá ser inferior al 56% del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60% durante el tercer año y al 75% durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al SMI que se establezca cada año, según el artículo 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Para el establecimiento de las retribuciones anteriores se tomará como referencia mínima la categoría correspondiente al Grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado.

• Extinción

— El contrato predoctoral se extinguirá por la llegada a término o previa denuncia de cualquiera de las partes, así como por las restantes causas previstas en el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Para los contratos de duración superior a un año, la parte que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días.
— La consecución del título universitario oficial de Doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador predoctoral en formación y a partir de ese momento dará comienzo la etapa postdoctoral. La obtención del título de Doctorado extinguirá el contrato predoctoral, aunque no se hubiera agotado la duración máxima del mismo. A estos efectos se considera que se ha obtenido el título de Doctorado en la fecha del acto de defensa y aprobación de la tesis doctoral.

• Incentivos

— Este contrato dará derecho a una reducción del 30% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante la duración del contrato.

12.2.4.3. Cláusulas específicas del contrato temporal de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación

(R.D. 488/1998) • (Ley 14/2011, art. 22) • (R.D.LG. 2/2015, art. 11.1) • (R.D.L. 3/2019) • (R.D.L. 6/2019)

• Requisitos de los trabajadores

— Estar en posesión del título de Doctor o equivalente con independencia de los años transcurridos desde la obtención del Título.

• Requisitos de la empresa

— Podrán celebrar estos contratos los Organismos Públicos de Investigación de las Administraciones Públicas, las Universidades públicas cuando sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i, Universidades privadas y de la Iglesia Católica cuando perciban fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador, Entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actividades I+D tecnológico en los términos de la D.A. 1.ª de la Ley 14/2011, Consorcios Públicos y Fundaciones del sector público en los términos de la D.A. 1.ª de la Ley 14/2011 y otros organismos de investigación de la A.G.E. cuando realicen actividad investigadora y sean beneficiarios de ayudas y subvenciones que incluyan la contratación de personal investigador.

• Características del contrato

— El trabajo a desarrollar consistirá primordialmente en la realización de tareas de investigación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional.
— La actividad desarrollada por los investigadores podrá ser evaluada a la finalización del 2.º año del contrato.
— El personal investigador podría prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 80 horas anuales, en los términos establecidos en el artículo 22 de la Ley 14/2011.
— La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de cinco años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cinco años, podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año.
— Ningún investigador podrá ser contratado, en la misma o distinta entidad y con arreglo a esta modalidad, por un tiempo superior a cinco años.
— La retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas.
— Este personal investigador podrá prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta hasta un máximo de 80 horas anuales.
— Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género suspenderán el cómputo de la duración del contrato.
— Estos contratos se regirán **supletoriamente** por la normativa de los contratos en prácticas (Ver: «Contratos en prácticas»).

VI
El salario y el tiempo de trabajo

13. Retribución de los trabajadores por cuenta ajena y su garantía

13.1. El salario

(O.M. 27-XII-1994) • (Ley 35/2010) • (Ley 3/2012) • (O.ESS/2098/2014) • (R.D.LG. 2/2015, arts. 26 al 31 y 84.2) • (R.D.LG. 8/2015, art. 142.2) • (R.D.L. 28/2018) • (R.D.L. 6/2019)

• ¿Qué es?

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, sin discriminación por razón de sexo, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de sus funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

• Composición del salario

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

- El salario base.
  - Es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
- Complementos salariales.
  - Es la retribución fijada en función de circunstancias relativas a:
    - Las condiciones personales del trabajador.
    - Al trabajo realizado.
    - A la situación y resultados de la empresa. Puede pactarse que sean consolidables o no, no teniendo el carácter consolidable, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.
  - Entre los complementos salariales que normalmente se pactan en la negociación colectiva cabe destacarse:
    - La antigüedad.
    - Las pagas extraordinarias.
    - La participación en beneficios.
    - Los complementos del puesto de trabajo, tales como penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnos, trabajo nocturno, etcétera.
    - Primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo.
    - Residencia en provincias insulares y Ceuta y Melilla, etc.

Cuando los salarios realmente percibidos en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional, operará el principio de compensación y absorción entre ellos.

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

• Retribuciones que no tienen la consideración de salario

Las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de:

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

• Abono del salario

El trabajador tiene derecho:

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

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

• Pagas extraordinarias

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

— Importe de las pagas: La cuantía será la pactada por convenio colectivo.
— Fecha de abono: Se hacen efectivas una por Navidad y otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre empresario y representantes legales de los trabajadores. Si se acuerda en convenio, se podrá prorratear su importe mensualmente.

• El recibo de salarios

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

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

Se consideran ajustados al modelo oficial los recibos de salarios que, sin eliminar ninguno de los conceptos contenidos en el citado modelo, ni alterar su deno-

minación, contengan modificaciones de carácter puramente formal o incluyan elementos adicionales de información al trabajador sobre la retribución percibida.

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

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

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

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

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

• Obligaciones del empresario

El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

13.2. El Salario Mínimo Interprofesional

(R.D.L. 3/2004) • (R.D.LG. 2/2015, art. 27) • (R.D. 20/2017. Disp. Adic. única) • (R.D. 1462/2018) • (R.D.LG. 28/2018, art. 12)

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

• Importe del Salario Mínimo Interprofesional para cualquier actividad

— En 1998 se equiparó el salario mínimo de los menores de 18 años con el de los mayores de dicha edad, fijándose un único salario mínimo interprofesional.

— Para 2019 el salario mínimo para cualquier actividad queda determinado en 30,00 euros/día o 900,00 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses.
— En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.
— Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.
— A las cantidades indicadas anteriormente se adicionarán, según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales que correspondan (ver apartado 13.1, «Composición del salario») así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.
— En cómputo anual para 2019 la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional, incluidas las pagas extraordinarias, no será inferior a 12.600,00 euros para trabajadores con jornada legal completa.

• Importe del Salario Mínimo Interprofesional para trabajadores eventuales o temporeros

Cuando la relación laboral con una misma empresa no exceda de 120 días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo diario establecido, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondientes al salario de 30 días en cada una de ellas. En ningún caso la cuantía diaria del salario profesional puede resultar inferior a 42,62 euros por jornada legal en la actividad.

En lo que respecta a la retribución de las vacaciones, estos trabajadores percibirán, conjuntamente con el salario indicado anteriormente, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el período de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato.

• Importe del Salario Mínimo Interprofesional para empleados del hogar familiar

El salario mínimo de los empleados de hogar familiar que trabajen por horas, en régimen externo, será de 7,04 euros por hora efectivamente trabajada.

En dicho importe está incluida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

REGLAS TRANSITORIAS

• Reglas de afectación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional a los convenios colectivos que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales.

Dado el carácter excepcional del incremento establecido por el R.D. 1462/2018, de 21 de diciembre, las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen no serán de aplicación a los convenios colectivos vigentes a fecha de

entrada en vigor de dicho real decreto que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales.

En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, salvo que las partes legitimadas acuerden otra cosa, la cuantía del salario mínimo interprofesional se entenderá referida durante 2019 a:

— Las establecidas en el R.D. 1171/2015, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2016, incrementadas en un dos por ciento, de acuerdo con el objetivo a medio plazo de inflación del Banco Central Europeo en los convenios vigentes a 1 de enero de 2017.

— Las establecidas en el Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017 incrementadas en un dos por ciento, de acuerdo con el objetivo a medio plazo de inflación del Banco Central Europeo en los convenios colectivos que entraron en vigor después del 1 de enero de 2017 y que continuaban vigentes a 26 de diciembre del 2017.

— Las establecidas en el Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018 en los convenios colectivos que entraron en vigor después del 26 de diciembre del 2017 y vigentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.

Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en convenio colectivo inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen para 2019 en el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías.

• No afectación de la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional en las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas.

Siempre que exista una habilitación legal expresa, las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen no serán de aplicación:

— A las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor del R.D. 1462/2018, de 21 de diciembre, de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario de las propias comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla o de las entidades que integran la Administración local.

— A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor del R.D. 1462/2018, que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional.

En los supuestos anteriores, salvo disposición o acuerdo en contrario, la cuantía del salario mínimo interprofesional se entenderá referida durante 2019 a las establecidas en el Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, incrementada en el mismo porcentaje en que se incremente el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) para 2019, respecto de las normas no estatales y contratos de naturaleza privada que estuvieran también vigentes a 1 de enero de 2017, a las establecidos en el R.D. 742/2016 de 30 de diciembre, incrementadas en el mismos porcentaje en que se incremente el IPREM para 2019, respecto de las normas no estatales y contratos de naturaleza privada que entraron en vigor o se celebraron después del 1 de enero de 2017 y que estaban vigentes el 1 de enero del 2018, y las establecidas en el Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018, res-

pecto de las normas no estatales y contratos de naturaleza privada que entraron en vigor o se celebraron después del 1 de enero de 2018 y vigentes a la fecha de entrada en vigor del R.D. 1462/2018.

Todo ello sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en contratos o pactos de naturaleza privada inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen para 2019 en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías.

• Características generales

— Se fija anualmente. Puede revisarse semestralmente para el caso de que no se cumplan las previsiones del Gobierno sobre el Índice de Precios de Consumo (IPC).

— Las cuantías fijadas son un salario mínimo, por lo que puede ser superado por convenio colectivo o pacto individual con la empresa. En cualquier caso, los salarios acordados en convenio colectivo no podrán ser inferiores en cómputo anual a la cantidad aprobada por el Gobierno en la disposición correspondiente, actuando como garantía salarial.

— La revisión del Salario Mínimo Interprofesional no afecta a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que se vinieran percibiendo por los trabajadores, cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fueran superiores a dicho salario mínimo.

— El importe del Salario Mínimo Interprofesional es inembargable, salvo lo dispuesto en el artículo 608 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil. Respecto a las cantidades superiores al salario mínimo interprofesional, se aplicará la escala prevista en el artículo 607 de dicha Ley.

EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

2003		2004		2004		2005		2006		2007	
		Hasta 30-6		Desde 1-7		Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes
Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes						
15,04	451,20	15,35	460,50	16,36	490,80	17,10	513,00	18,03	540,90	19,02	570,60

2008		2009		2010		2011		2012		2013	
Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes
20,00	600,00	20,80	624,00	21,11	633,30	21,38	641,40	21,38	641,40	21,51	645,30

2014		2015		2016		2017		2018		2019	
Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes
21,51	645,30	21,62	648,60	21,84	655,20	23,59	707,70	24,53	735,90	30,00	900,00

13.3. Garantía del salario

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

13.3.1. Preferencias de los créditos salariales

■ (Ley 22/2003) • (R.D. LG. 2/2015, art. 32)

— Los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional, gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque este se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.
— Los créditos salariales tienen preferencia sobre cualquier otro crédito, respecto de los objetos elaborados por los trabajadores, mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.
— Los créditos por salarios no protegidos en los apartados anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del Salario Mínimo Interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en los que estos, con arreglo a la ley, sean preferentes. La misma consideración tendrán las indemnizaciones por despido, en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del Salario Mínimo.
— El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.
— Las preferencias reconocidas en los apartados precedentes serán de aplicación en todos los supuestos en los que, no hallándose el empresario declarado en concurso, los correspondientes créditos concurran con otro u otros sobre bienes de aquél. En caso de concurso, serán de aplicación las disposiciones de la Ley Concursal sobre clasificación de créditos, ejecuciones y apremios.

13.3.2. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

■ (R.D. 505/1985) • (O.M. 20-VIII-1985) • (O.M. 20-I-1999) • (R.D. 372/2001) • (Ley 22/2003) • (O.TIN/2942/2008) • (R.D. 1300/2009) • (Ley 36/2011) • (Ley 38/2011) • (Ley 3/2012) • (R.D.LG. 2/2015, art. 33) • (Ley 39/2015) • (Ley 40/2015) • (Resol. 7-IV-2017) • (Resol. 6-III-2018) • (Ley 6/2018) • (Resol. 11-XII-2018) • (O.TMS/83/2019)

• ¿Qué es?

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

13.3.2.1. Retribuciones e indemnizaciones de responsabilidad subsidiaria, en caso de insolvencia o concurso del empresario

• Salarios

— La cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26.1, así como los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan.

— La cantidad máxima a abonar por el Fondo de Garantía Salarial es la que resulta de multiplicar el doble del Salario Mínimo Interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días pendientes de pago, con un máximo de ciento veinte días.

- **Indemnizaciones**

— Abono a los trabajadores de las indemnizaciones reconocidas en Sentencia, Auto, Acto de Conciliación Judicial o Resolución administrativa del periodo de consultas y comunicación escrita del despido al trabajador en despidos colectivos, a causa de despido (improcedente o nulo) o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan.
— El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos por voluntad del trabajador mediando causa justa, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio.
— La cantidad máxima a abonar es una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del Salario Mínimo Interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

13.3.2.2. Indemnizaciones por responsabilidad directa, sin necesidad de declaración judicial de insolvencia o concurso del empresario

- **Supuestos y alcance de la responsabilidad en extinciones de contrato de trabajo producidos por causa de fuerza mayor**

— La existencia de fuerza mayor como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme establece el art. 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.
— La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario, salvo en el caso de que los trabajadores beneficiarios constituyan una sociedad laboral o una cooperativa a la que se aplique las normas establecidas para los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado.

- **Indemnizaciones excluidas del ámbito de protección de FOGASA**

— Se excluyen del ámbito de protección del Fondo de Garantía Salarial los pluses de carácter extrasalarial, como por ejemplo los pluses de distancia, transporte, vestuario, quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, dietas, complementos de Incapacidad Temporal, indemnizaciones derivadas de la movilidad geográfica o funcional, o extinción del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, preaviso y cualquier otro que tenga naturaleza indemnizatoria, y, en general, cualquier concepto retributivo que no tenga su origen en la relación laboral.

• Protección de situaciones transnacionales

(D. Comunitaria 2008/1994/CE) • (R.D.LG. 2/2015, arts. 10 y 33.9) • (Rglto. 2015/848/UE)

— El Fondo de Garantía Salarial dispensará protección en relación con los créditos impagados de los trabajadores que ejerzan o hayan ejercido habitualmente su trabajo en España cuando pertenezcan a una empresa con actividad en el territorio de al menos dos Estados miembros de la Unión Europea, uno de los cuales sea España, y concurran, conjuntamente, las siguientes circunstancias:
  - Que se haya solicitado la apertura de un procedimiento colectivo basado en la insolvencia del empresario en un Estado miembro distinto de España, previsto por sus disposiciones legales y administrativas, que implique el desapoderamiento parcial o total del empresario y el nombramiento de un síndico o persona que ejerza una función similar.
  - Que se acredite que la autoridad competente, en virtud de dichas disposiciones, ha decidido la apertura del procedimiento; o bien que ha comprobado el cierre definitivo de la empresa o del centro de trabajo del empresario, así como la insuficiencia del activo disponible para justificar la apertura del procedimiento.
  - En el supuesto de procedimiento concursal solicitado en España en relación con una empresa con actividad en el territorio de al menos otro Estado miembro de la Unión Europea, además de España, el Fondo de Garantía Salarial estará obligado a proporcionar información a la institución de garantía del Estado en cuyo territorio los trabajadores de la empresa en estado de insolvencia hayan ejercido o ejerzan habitualmente su trabajo, en particular, poniendo en su conocimiento los créditos pendientes de pago de los trabajadores, así como los satisfechos por el propio Fondo de Garantía Salarial.

• ¿Cómo se financia?

— Con las cotizaciones que por esta contingencia efectúan las empresas tanto públicas como privadas que dan ocupación a trabajadores por cuenta ajena.
  La base de cotización es la misma que se establece para el cálculo de la cotización correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el sistema de la Seguridad Social (ver apart. 28.6). El tipo que se aplica a la base de cotización se regula anualmente. Para el año 2019 es del 0,20 por 100, a cargo exclusivamente de la empresa. No obstante, en el sistema especial de trabajadores por cuenta ajena agrario, el tipo de cotización será del 0,10 por 100, a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso de esta cotización se efectúa por la empresa conjuntamente con las restantes cuotas que correspondan.
  El tipo de cotización podrá revisarse por el Gobierno, en función de las necesidades del Fondo.
— Con las cantidades obtenidas por derecho de subrogación en las prestaciones satisfechas a los trabajadores frente a la empresa deudora.
— Con las Rentas y fruto de su patrimonio o del Patrimonio del Estado adscrito al Fondo.
— Con otros ingresos previstas en las leyes.

• Beneficiarios

Los trabajadores vinculados por relación laboral por cuenta ajena.

Están **excluidos** los socios de cooperativas de trabajo asociado, los trabajadores al servicio del hogar familiar, así como los administradores y consejeros de sociedades mercantiles capitalistas asimilados a trabajadores por cuenta ajena,

en los términos del artículo 136.1.c) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Los efectos del procedimiento de insolvencia sobre el contrato de trabajo y sobre la relación laboral se regularán exclusivamente por la Ley del Estado miembro aplicable al contrato de trabajo.

• Tramitación

— El procedimiento de solicitud de prestaciones al Fondo de Garantía Salarial podrá iniciarse de oficio, por acuerdo de la Secretaría General o de la Unidad Administrativa periférica correspondiente, o a instancia de los interesados o de sus apoderados.

— Las solicitudes se presentarán según lo establecido en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el modelo oficial normalizado aprobado por Resolución de 7 de abril de 2017, de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, por la que se aprueba el modelo de solicitud de prestaciones, establecidas en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

— En el expediente administrativo deberá constar la siguiente documentación:
  - La acreditación de identidad del solicitante, y, en su caso, del representante, debiendo acreditar su Número de Identificación Fiscal.
  - Prestación por Salarios: Acto de Conciliación, certificado de la administración concursal o Sentencia del Juzgado de lo Social.
  - Prestación por Indemnización: Sentencia, Auto, Acta de conciliación judicial o Acta final del periodo de consultas y comunicación escrita del despido al trabajador en despidos colectivos. En este último supuesto deberá ser acompañada del título donde se cuantifiquen las indemnizaciones.
  - Documento que acredite la situación de insolvencia legal del empresario:
    – En caso de ejecución en el procedimiento laboral:
      - Decreto de insolvencia del Juzgado de lo Social.
    – En caso de procedimiento concursal:
      - Auto de declaración del concurso, del Juzgado Mercantil.
      - Por causa de fuerza mayor: resolución de la autoridad laboral que constate la causa de fuerza mayor y declare la exoneración total o parcial del empresario.
      - Certificación de reconocimiento de los créditos en el procedimiento concursal emitida por la administración concursal.

• Plazo de solicitud

Un año contado desde la fecha del Acta de Conciliación, Sentencia, Auto o Resolución de la Autoridad Laboral en la que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones.

Dicho plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento de los créditos en el procedimiento concursal, así como por las demás formas admitidas en Derecho.

En los casos de responsabilidad directa, por causa de fuerza mayor, un año desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral que constate la existencia de causa mayor.

• Lugar de presentación

— Si el procedimiento se iniciase a instancia de los interesados, la solicitud debidamente formalizada se podrá presentar presencialmente en la Unidad Administrativa del Fondo de Garantía Salarial de la provincia donde se encuentre el centro de trabajo, o donde tenga su sede el juzgado mercantil que tramite el procedimiento concursal, o en cualquiera de los registros a los que se refiere el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. En el

caso de solicitudes que se cursen en el extranjero, podrán hacerlo en la representación diplomática o consular española.
— Asimismo podrá presentarse a través del Registro Electrónica del FOGASA: https://sede.fogasa.mitramiss.gob.es, teniendo en cuenta lo establecido en el art. 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

• Abono de la prestación

Tramitada la solicitud por el procedimiento previsto en el R.D. 505/1985, de 6 de marzo, la Secretaria General del FOGASA dictará resolución en el plazo máximo de tres meses, notificándose al interesado o a su representante; en el domicilio designado en la misma o en la dirección electrónica habilitada que proceda; y, de ser estimatoria, se cursa la orden de pago a la entidad financiera colaboradora, que efectuará el pago por transferencia bancaria a la cuenta con código IBAN consignada en el impreso de solicitud.

• Subrogación

Efectuado el pago de la prestación, el FOGASA se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores frente a la empresa deudora, manteniendo los privilegios salariales que correspondan a los créditos laborales abonados.

• Acuerdo de devolución de cantidades

El Fondo de Garantía Salarial podrá celebrar con las empresas acuerdos de devolución de cantidades abonadas a los trabajadores, en la forma, plazos y garantías que se establecen en la Orden de 20 de agosto de 1985.

14. Jornada laboral. Permisos y vacaciones

14.1. Jornada laboral

(R.D. 2001/1983, arts. 45, 46 y 47) • (Ley 24/1992) • (Ley 25/1992) • (Ley 26/1992) • (R.D. 1561/1995) • (Ley 9/2010) • (R.D.LG.2/2015) • (R.D. 311/2016) • (R.D.L. 6/2019) • (R.D.L. 8/2019)

• Duración

— La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.
— La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
— Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.
— La compensación de las diferencias, ya sean por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
— En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.
— El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.
— Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las realizadas con cada uno de ellos.
— A la jornada ordinaria pueden adicionarse horas extraordinarias. El número máximo de horas extraordinarias es de 80 al año, si bien no computan dentro de este límite las horas extras compensadas por tiempo de descanso (no con retribución) dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Tampoco se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.
— A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente (ver apartado 14.3).

— La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias (ver apartado 12.2.1).
— El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.
— Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.
En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.
En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.
La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.
— Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

• Registro diario de jornada

A partir del 12 de mayo de 2019.
— La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establezca.
— Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.
— La empresa conservará los registros diarios de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

• Descanso diario, durante la jornada y semanal

— Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.
— Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período se considerará de tiempo de trabajo efectivo cuando así esté fijado o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

— Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas treinta minutos, los trabajadores menores de 18 años, tendrán un período de descanso de una duración mínima de treinta minutos.
— Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.
— La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

• Ampliaciones y reducciones de jornada

— Para los sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran, el Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o reducciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro y jornada.
— **Se encuentran reguladas las ampliaciones de jornada para los siguientes sectores:**
  • Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios.
  • Trabajo en el campo.
  • Comercio y hostelería.
  • Transportes y trabajo en el mar.
  • Transportes por carretera, transporte ferroviario y personal de vuelo.
  • Trabajos en determinadas condiciones específicas:
    — Trabajo a turnos.
    — Trabajos cuya acción pone en marcha y/o cierra el trabajo de los demás.
    — Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía.
    — Trabajos en actividades con jornadas fraccionadas.
— **Se encuentra regulada la reducción de jornada para los siguientes sectores:**
  • Trabajos expuestos a riesgos ambientales.
  • Trabajo en el campo.
  • Trabajo interior en minas.
  • Trabajos subterráneos de construcción y obras públicas.
  • Trabajo en cajones de aire comprimido.
  • Trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación.
  • Trabajo en los servicios de tránsito aéreo (controladores civiles).
— Las reducciones de los descansos entre jornadas y semanales deberán ser compensadas mediante descansos alternativos, de duración no inferior a la reducción experimentada, a disfrutar dentro de los períodos regulados en cada sector, en la forma que se determine mediante acuerdo o pacto. No obstante, en los convenios colectivos se podrá autorizar que, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, la totalidad o parte de los descansos compensatorios pueda acumularse para su disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales. Del mismo modo se podrán acumular las compensaciones contempladas para el medio día del descanso semanal.
— El disfrute de los descansos compensatorios no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los casos de finalización de la relación laboral por causas distintas a las derivadas de la duración del contrato.
— La aplicación de los regímenes especiales de jornada a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporal, o a los contratados a tiempo parcial para prestar servicios en trabajos fijos discontinuos, estará condicionada a la posibilidad de disfrute de los descansos compensatorios dentro de los períodos de referencia de cada sector, antes de la finalización del contrato o período de actividad.

• Trabajo nocturno

— Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la Autoridad Laboral.
— La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.
— El Gobierno podrá establecer limitaciones o ampliaciones a la duración de la jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos. Igualmente podrá establecer limitaciones y garantías adicionales para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.
— Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos.
— A efectos de la anterior prohibición, en el trabajo a bordo de los buques en la marina mercante se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las siete de la mañana.
— Se considera trabajador nocturno, a efectos de lo anterior, a aquel que realice normalmente una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo en período nocturno, así como a aquel que se prevea que puede realizar en período nocturno una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.
— El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.
— La jornada máxima de los trabajadores nocturnos sólo podrá superarse mediante la realización de horas extraordinarias o la ampliación del período de referencia de quince días en los siguientes supuestos:
  • Para los sectores de actividad que tienen aprobada la ampliación de jornada.
  • Para prevenir y reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.
  • En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo a turnos por causas no imputables a la empresa.
— Las excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos en dichos casos no podrá tener por efecto la superación de una jornada de ocho horas diarias de trabajo efectivo de promedio en un período de referencia de cuatro meses para los sectores con ampliación de jornada (incluso a seis por convenio colectivo) o de cuatro semanas en los otros dos supuestos.
— Cuando la ampliación de la jornada se materialice mediante la realización de horas extraordinarias, deberá reducirse la jornada de trabajo de los trabajadores afectados en los días subsiguientes hasta alcanzar el referido promedio en el período de referencia correspondiente.
— Los trabajadores nocturnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo. El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares.
— Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto se llevará a cabo según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

• Trabajo a turnos

— Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, impli-

cando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.
— Las empresas, con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, tendrán en cuenta en la organización del trabajo de los turnos la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.
— Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.
— En las empresas con trabajo a turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.
— Cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.
— Los trabajadores a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo.

• Reducción de la jornada laboral por motivos familiares

— En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples; quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
— Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
— Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de esta, con la disminución proporcional del salario, en los siguientes supuestos:
    • Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.

- Quien se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
- El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

— La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornadas establecidas en los supuestos anteriores, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas, podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada en el supuesto de guarda legal de menor de 12 años, de cuidado de directo de familiares hasta segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y que no desempeñen actividad retribuida o en el supuesto de hospitalización y tratamiento continuado de menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave.
— La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, preavisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.
— Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos anteriormente serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
— En los supuestos de reducción de jornadas por motivos familiares regulados en el último párrafo del artículo 37.4, así como en sus apartados 5, 6 y 8 del Estatuto de los Trabajadores, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.
— También será de aplicación lo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4 y el segundo párrafo del artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

• Reducción de la jornada laboral de las víctimas de violencia de género y de las víctimas del terrorismo

— La trabajadora víctima de violencia de género o los trabajadores víctimas del terrorismo tendrán derecho a hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o a otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

— Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos.
— Las discrepancias sobre la concreción horaria serán resueltas, previa demanda, por la jurisdicción social. El procedimiento es urgente y preferente y la sentencia firme o ejecutiva desde que se dicte, en caso de recurso de suplicación.
— En el supuesto de esta reducción de jornada el salario a tener en cuenta, a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada.

14.2. Calendario laboral

(R.D. 1561/1995, Disp. Adic. tercera) • (R.D.LG. 2/2015, arts. 34.6 y 37.2) • (Resol. 16-X-2018)

• Elaboración y trámites

— Anualmente la empresa, tras consulta y previo informe de los representantes de los trabajadores, elaborará un calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.
— El calendario estará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada Comunidad Autónoma y por los Ayuntamientos correspondientes, siendo catorce días la totalidad de estos (ver cuadro apartado 14.6).
— El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

14.3. Horas extraordinarias

(R.D. 1561/1995, Disp. Adic. tercera) • (R.D.LG. 2/2015)

• ¿Cuáles son?

— Tendrán consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria.
— Su prestación es voluntaria, salvo pacto individual o colectivo.
— Se prohíbe su realización durante el período nocturno, salvo en los supuestos de jornadas especiales ampliadas reglamentariamente o cuando resulte necesario para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Igualmente se prohíbe su realización a menores de 18 años.
— A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.
— Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes.

- **Horas extraordinarias de obligada realización**

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

- **Retribución y número máximo de horas extraordinarias**

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

14.4. Permisos retribuidos y no retribuidos

■ (L.O. 11/1985, art. 9) • (Ley 31/1995, art. 26) • (R.D.LG. 2/2015) • (R.D.L. 6/2019)

14.4.1. Permisos retribuidos

Previo aviso y justificación posterior a la empresa, el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

— Matrimonio, quince días naturales.
— Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales o cuatro si se necesita desplazamiento.
— Traslado de domicilio habitual, un día.
— Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto para su duración y compensación económica. Si el trabajador percibe una indemnización, se le descontará del salario que corresponda.

Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20 por 100 en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador a la situación de excedente forzoso.

— El desempeño de funciones sindicales o de representación de personal, como la participación en comisiones negociadoras de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor.
— Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
— En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
— Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
— El desempeño de la función de jurado tendrá a los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
— Los períodos utilizados por los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados de prevención, como crédito de horas mensuales para el desempeño de sus funciones (ver apartados 23.4.1, 23.4.2, 23.4.4 y 22.5.3.)
— Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada a la actividad de la empresa acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará en convenio colectivo, y en su defecto de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.
— Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

14.4.2. Permisos no retribuidos

Los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

14.5.
Vacaciones anuales retribuidas

■ (Ley 36/2011) • (R.D.LG. 2/2015, art. 38) • (R.D. 1462/2018)

• Duración

Pactada en forma individual o colectiva. Nunca inferior a treinta días naturales.

• Fecha de disfrute

— Se fijará de acuerdo entre empresario y trabajador de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.
— Si existe desacuerdo se presentará demanda ante la jurisdicción correspondiente, fijándose la fecha o fechas de disfrute, en sentencia no recurrible y en procedimiento sumario y preferente.
— El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo previsto para las mismas.
— Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.
— En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
— Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica, salvo en caso de extinción de contrato de trabajo que imposibilite el disfrute de las mismas.
— En las relaciones laborales de los trabajadores eventuales o de temporada, cuando las vacaciones legales mínimas no pudieran disfrutarse, porque el período de actividad en la empresa no coincidiera con el disfrute de las vacaciones, los trabajadores percibirán, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones.

14.6.
Fiestas laborales

■ (R.D. 2001/1983, arts. 45, 46 y 47) • (Ley 24/1992) • (Ley 25/1992) • (Ley 26/1992) • (R.D. 1561/1995, disp. derog. única) • (R.D.LG. 2/2015) • (Resol. 16-X-2018)

• Características

— Se fijan anualmente.
— Tienen carácter retribuido y no recuperable.
— No podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la

Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de Mayo como Fiesta del Trabajo y 12 de Octubre como Fiesta Nacional de España.

— Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.
— Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes las previstas en el párrafo anterior.
— Si alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales, podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.
— Calendario de fiestas laborales en las capitales de provincia para 2019 (ver cuadro siguiente).

CALENDARIO DE LAS FIESTAS EN LAS CAPITALES DE PROVINCIA PARA EL AÑO 2019

Provincia	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
ALBACETE	1			18-19-22	1	20		15		12	1	6-25
ALICANTE	1		19	19-22	1	24		15		9-12	1	6-25
ALMERÍA	1-7	28		18-19	1			15		12	1	6-9-25
ÁVILA	1-7			18-19-23	1			15		12	1	6-9-25
BADAJOZ	1-7			18-19	1			15	9	12	1	6-9-25
BARCELONA	1			19-22	1	24		15	11	12	1	6-25/26
BILBAO	1		19	18-19-22	1		25	15		12	1	6-25
BURGOS	1-7			18-19-23	1			15		12	1	6-9-25
CÁCERES	1-7			19-22	1			15	9	12	1	6-9-25
CÁDIZ	1-7	28		18-19	1			15		12	1	6-9-25
CASTELLÓN	1		19	19-22	1	24		15		9-12	1	6-25
CEUTA	1-7			18-19	1			12-15	2	12	1	6-25
CIUDAD REAL	1			18-19-22	1	20		15		12	1	6-25
CÓRDOBA	1-7	28		18-19	1			15		12	1	6-9-25
CORUÑA, A	1		19	18-19	1		25	15		12	1	6-25
CUENCA	1			18-19-22	1	20		15		12	1	6-25
GIRONA	1			19-22	1	24		15	11	12	1	6-25-26
GRANADA	1-7	28		18-19	1			15		12	1	6-9-25
GUADALAJARA	1			18-19-22	1	20		15		12	1	6-25
HUELVA	1-7	28		18-19	1			15		12	1	6-9-25
HUESCA	1-7			18-19-23	1			15		12	1	6-9-25
JAÉN	1-7	28		18-19	1			15		12	1	6-9-25
LEÓN	1-7			18-19-23	1			15		12	1	6-9-25

Provincia	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
LLEIDA	1			19-22	1	24		15	11	12	1	6-25-26
LOGROÑO	1			18-19-22	1	10		15		12	1	6-9-25
LUGO	1		19	18-19	1		25	15		12	1	6-25
MADRID	1-7			18-19	1-2			15		12	1	6-9-25
MÁLAGA	1_7	28		18-19	1			15		12	1	6-9-25
MELILLA	1-7			18-19	1			12-15		12	1	6-9-25
MURCIA	1-7		19	18-19	1	10		15		12	1	6-25
OURENSE	1		19	18-19	1		25	15		12	1	6-25
OVIEDO	1-7			18-19	1			15	9	12	1	6-9-25
PALENCIA	1-7			18-19-23	1			15		12	1	6-9-25
P. MALLORCA	1		1	18-19-22	1			15		12	1	6-25-26
PALMAS, LAS	1-7			18-19	1			15	9	12	1	6-25
PAMPLONA	1-7		19	18-19-22	1			15		12	1	6-25
PONTEVEDRA	1		19	18-19	1		25	15		12	1	6-25
VIGO (*)	1		19	18-19	1		25	15		12	1	6-25
SALAMANCA	1-7			18-19-23	1			15		12	1	6-9-25
SAN SEBASTIÁN	1		19	18-19-22	1		25	15		12	1	6-25
S.C. TENERIFE	1-7	2		18-19	1			15		12	1	6-25
SANTANDER	1			18-19-22	1		25	15		12	1	6-9-25
SEGOVIA	1-7			18-19-23	1			15		12	1	6-9-25
SEVILLA	1-7	28		18-19	1			15		12	1	6-9-25
SORIA	1-7			18-19-23	1			15		12	1	6-9-25
TARRAGONA	1			19-22	1	24		15	11	12	1	6-25-26
TERUEL	1-7			18-19-23	1			15		12	1	6-9-25
TOLEDO	1			18-19-22	1	20		15		12	1	6-25
VALENCIA	1		19	19-22	1	24		15		9-12	1	6-25
VALLADOLID	1-7			18-19-23	1			15		12	1	6-9-25
VITORIA	1		19	18-19-22	1	25		15		12	1	6-25
ZAMORA	1-7			18-19-23	1			15		12	1	6-9-25
ZARAGOZA	1-7			18-19-23	1			15		12	1	6-9-25

(*) Se incluye Vigo por estar ubicadas las dependencias de los servicios oficiales.

VII
Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

15. Modificaciones del contrato de trabajo. Desplazamiento de trabajadores en prestaciones transnacionales

A lo largo de la duración de una relación laboral se pueden dar circunstancias que motiven modificaciones en las condiciones del contrato relativas a:

— Movilidad funcional.
— Movilidad geográfica.
— Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

15.1. Movilidad funcional

(R.D.L.G. 2/2015, art.39) • (Ley 36/2011)

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

• Realización de funciones tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional

— Solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.
— El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

• Realización de funciones superiores a las del grupo profesional

— En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.
— Contra la negativa de la empresa a conceder el ascenso por realización de funciones superiores, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante el Juzgado de lo Social.

• Cambio de funciones no pactadas ni incluidas en los puntos anteriores

Se requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (ver apartado 15.5), o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

• Retribución de los trabajadores

— El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.
— Si la actividad realizada es de superior grupo profesional, la retribución será la del puesto desempeñado.

• Características generales

— La empresa no podrá invocar como causas de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

15.2. Movilidad geográfica

■ (Ley 45/1999) • (L.0.1/2004) • (R.D.L.G. 2/2015, art.40) • (Ley 36/2011)

Se produce por el traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo, en distinta localidad, que exija cambio de residencia.

15.2.1. Traslados

• ¿Qué se entiende por traslado?

Cuando el trabajador que no haya sido contratado específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, sea destinado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que le exija cambios de residencia, de forma definitiva, o cuando un desplazamiento exceda de doce meses en un período de tres años.

• Motivos para el traslado

Deben ser producidos por la existencia de alguna de las siguientes razones:
— Económicas.
— Técnicas.
— Organizativas.
— De producción.
— Por contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se considerarán tales los que estén relacionados con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

• Procedimiento

— Depende si el traslado es considerado individual o colectivo.
— Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanecer en sus puestos de trabajo .Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

15.2.1.1. Traslado individual

• Actuación del empresario

— El empresario notificará con una antelación mínima de treinta días a la fecha de la efectividad del traslado, al trabajador afectado y a sus representantes legales la decisión adoptada.
— Cuando el empresario, tratando de evitar el procedimiento establecido para los traslados colectivos, realizase traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los establecidos para dicho procedimiento, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, se considerará en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efectos.

• Actuación del trabajador

El trabajador podrá optar entre:
— El traslado, percibiendo una compensación por los gastos propios que se produzcan por este motivo, así como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca podrá ser inferior a los mínimos establecidos en los convenios.
— La extinción de la relación laboral, percibiendo en este caso una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades.
— Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo establecido, el trabajador, si se muestra disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante el Juzgado de lo Social. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen. Si el empresario se negara a ello, el trabajador podrá solicitar la extinción del contrato con las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

15.2.1.2. Traslado colectivo de trabajadores

• ¿Qué se entiende por traslado colectivo?

Se considera traslado colectivo cuando afecte a la totalidad de trabajadores de un centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco o, cuando sin afectar a la totalidad del centro de trabajo en un plazo de noventa días afecte a un número de trabajadores de, al menos:
— Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
— El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa que ocupe entre cien y trescientos trabajadores.
— Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

• Actuación del empresario

— Apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración no superior a quince días.
— Notificación de la apertura del período de consultas y de las posiciones de las partes tras su conclusión a la Autoridad laboral competente.
— Notificación a los trabajadores de su decisión de traslado, tras la finalización del período de consultas, con al menos treinta días de antelación a la fecha de efectividad del mismo.

- **Período de consultas**

  — La decisión del traslado de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días. La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o sus representantes su intención de iniciar el procedimiento; el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso, el plazo será de quince días. Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa, podrá comunicar el inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores; la falta de constitución de la misma, no impedirá el inicio y transcurso del período de consultas.
  — La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.
  — La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art.41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.
  — Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.
  — Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
  — Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores, o en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores, siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.
  — Tras la finalización del período de consultas, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado.
  — El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

- **Actuación de los trabajadores**

  — Los trabajadores afectados podrán, cada uno de ellos, efectuar las acciones indicadas en el apartado 15.2.1.1, «Traslado individual»
  — Los trabajadores podrán reclamar en conflicto colectivo, en cuyo caso paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

15.2.1.3. Traslado voluntario

El trabajador tendrá derecho:

— Al traslado, si hubiera puesto de trabajo, a la misma localidad donde hubiera sido trasladado su cónyuge, siempre que ambos fueran trabajadores de la misma empresa.

— Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
La empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores. Terminado este período los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.
— Los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación, médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento en los términos y condiciones establecidas para los trabajadores víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.
— Se considerarán incluidas en el concepto de víctimas del terrorismo a estos efectos a las personas que hayan sufrido daños físicos y/o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad durante al menos dos años anteriores y los hijos, tanto de los heridos como de los fallecidos, y a las personas que acrediten, en los términos del artículo 3 bis de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo, sufrir situaciones de amenazas o coacciones directas y reiteradas, procedentes de organizaciones terroristas.

15.2.2. Desplazamientos temporales

Las empresas podrán desplazar temporalmente a sus trabajadores, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, a otros centros de trabajo que exijan la residencia en población distinta de la de su domicilio habitual, siempre que este período sea inferior a doce meses en tres años.

• Actuación de la empresa

— Comunicación al trabajador afectado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad que no podrá ser inferior a cinco días laborables en casos de desplazamientos de duración superior a tres meses.
— Cuando desplace temporalmente a sus trabajadores al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en el marco de una prestación de servicios transnacional, observará lo previsto en la disposición adicional primera de la Ley 45/1999 (ver apartado 15.4).

• Actuación del trabajador

Comunicado el desplazamiento, el trabajador podrá:
— Aceptar el desplazamiento, percibiendo del empresario además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si el desplazamiento tiene una duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso

de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin que se puedan computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.
— Si no está de acuerdo, podrá recurrir la decisión del empresario ante el Juzgado de lo Social, sin perjuicio de la ejecutividad del desplazamiento.

15.3.
Desplazamiento a España de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

■ (Ley 45/1999) • (R.D.L. 9/2017)

Los empresarios deben garantizar a sus trabajadores, desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, las condiciones mínimas de trabajo vigentes en España, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo.

• ¿A qué empresas afecta?

A las empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que desplacen temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Se excluyen los desplazamientos del personal navegante de empresas de la Marina mercante y los desplazamientos producidos por actividades formativas que no respondan a una prestación de servicios de carácter transnacional.

• ¿Qué desplazamientos transnacionales de trabajadores están afectados?

El desplazamiento temporal a España de un trabajador de cualquier nacionalidad en el marco de una prestación de servicio transnacional, siempre que exista una relación laboral con su empresa durante ese período en alguno de los siguientes supuestos:
— El desplazamiento de un trabajador por cuenta y bajo la dirección de su empresa, en ejecución de un contrato celebrado entre ésta y una empresa española con sede en España o que ejerza su actividad en España.
— El desplazamiento de un trabajador a un centro de trabajo de la propia empresa o de otra del grupo de que forme parte.
— El desplazamiento de un trabajador por parte de una empresa de trabajo temporal para su puesta a disposición de una empresa usuaria que esté establecida o que ejerza su actividad en España.

• Obligaciones de los empresarios

Los trabajadores afectados en sus desplazamientos tendrán garantizado por su empresa, cualquiera que sea la legislación aplicable a su contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española, tanto las contenidas en las disposiciones legales o reglamentarias del Estado como en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate, relativas a:
— Jornada laboral, horas extraordinarias, trabajo nocturno y a turnos, descanso semanal, fiestas y permisos.
— Vacaciones anuales, salvo que los desplazamientos no excedan de ocho días y sean efectuados por empresas que no sean de trabajo temporal.
— Cuantía del salario, salvo en los desplazamientos que no excedan de ocho días y sean efectuados por empresas que no sean de trabajo temporal.

- Durante desplazamientos de más de ocho días tendrán garantizado el salario, fijado en su cuantía mínima por las disposiciones legales o reglamentarias del Estado, o establecido por convenio colectivo, aplicable en el lugar y en el sector o rama de la actividad de que se trate para el grupo o categoría profesional correspondiente a la prestación del trabajador desplazado, incluyendo en él el salario base y los complementos salariales, gratificaciones extraordinarias y, en su caso, la retribución correspondiente a horas extraordinarias y complementarias y trabajo nocturno, y sin descontar de dicha cuantía mínima los tributos, pagos a cuenta y cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador.
- A efectos de comparar la cuantía del salario que corresponda al trabajador desplazado conforme a la legislación aplicable a su contrato de trabajo y la garantizada por la legislación española, se incluirán también en dicha cuantía los complementos abonados al trabajador correspondientes al desplazamiento, pero no aquellos que se abonen como reembolso de los gastos originados por el mismo, como manutención, alojamiento o gastos de viaje.
- La remuneración de los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal para ser cedidos a empresas usuarias comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones mencionadas en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

— La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad siempre que no impidan el desempeño del trabajo de que se trate; así como la no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial.
— El trabajo de menores.
— Derecho de huelga, reunión y libre sindicación.
— La prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de maternidad, y de los menores.
— El respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores, comprendida la protección frente a ofensas verbales, o físicas de naturaleza sexual.
— Los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal para ser cedidos a empresas usuarias, tendrán derecho durante el periodo de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo en los mismos términos que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto de trabajo (ver apartado 4.3).
  La aplicación de estas condiciones de trabajo a los trabajadores desplazados se entenderá sin perjuicio de la aplicación de condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo.

En el caso de que los trabajadores desplazados sean nacionales de Estados que no sean miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, deberán estar autorizados a trabajar en el país de origen del desplazamiento pero no es necesario que se provean de un nuevo permiso de trabajo para trabajar en España.

Por otra parte estos empresarios tienen obligación de comparecer y aportar documentos, para justificar el cumplimiento de la ley, incluida la documentación acreditativa de la válida constitución de la empresa:

— A requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la oficina pública designada al efecto.
— Además, durante el período de desplazamiento, deberán tener disponibles, en el centro de trabajo o en formato digital para su consulta inmediata, entre otros, los siguientes documentos:
  a) Contratos de trabajo o documentos de información al trabajador sobre elementos esenciales del contrato de trabajo (art. 5 R.D. 1659/1998).
  b) Recibos de salario de cada trabajador y los comprobantes del pago de salarios a cada trabajador.
  c) Registros horarios que se hayan efectuado, con la indicación del comienzo, el final y la duración de la jornada de trabajo diaria.
  d) Documento que acredite la autorización para trabajar de los nacionales de terceros países conforme a la legislación del Estado de establecimiento.
— Concluido el desplazamiento, deberán aportar los documentos anteriores cuando sean requeridos para ello por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
— Están obligados a notificar por escrito a la Autoridad Laboral, en los términos que reglamentariamente se determine, los daños para la salud de los trabajadores desplazados que se hubieran producido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute en España.

La documentación a la que se refieren los apartados anteriores deberá presentarse traducida al castellano o a las lenguas cooficiales de los territorios donde se vaya a prestar los servicios.

• Comunicación del desplazamiento

La empresa, antes de su inicio y con independencia de su duración, comunicará a la Autoridad Laboral competente por razón del territorio donde se vayan a prestar los servicios el desplazamiento de los trabajadores. La comunicación se hará por medios electrónicos, en el modo que se determine reglamentariamente, a través del registro electrónico central que se establecerá al efecto por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de acuerdo con las Comunidades Autónomas (los protocolos de colaboración garantizará la intercomunicación y el establecimiento efectivo en el plazo de seis meses, tras la entrada en vigor del mandato). La comunicación contendrá los siguientes datos:
— Identificación de la empresa que desplaza al trabajador, con su domicilio y número de identificación fiscal.
— Datos personales y profesionales de los trabajadores desplazados.
— Identificación de la empresa/empresas y en su caso centro/centros de trabajo, donde prestarán servicios los trabajadores desplazados.
— Fecha de inicio y duración prevista del desplazamiento.
— Determinación de la prestación de servicios que el trabajador va a desarrollar en España, con indicación del tipo de desplazamiento a efectuar.
— Datos identificativos y de contacto de una persona física o jurídica presente en España, como representante designada por la empresa a efectos de enlace con las autoridades competentes españolas y para el envío y recepción de documentos o notificaciones.
— Datos identificativos y de contacto de una persona que pueda actuar en España en representación de la empresa en los procedimientos de información y consulta de los trabajadores, y negociación, que afecten a los trabajadores desplazados a España.

Salvo que la empresa sea de trabajo temporal, no será necesaria la comunicación del desplazamiento si la duración de éste es igual o inferior a ocho días.

Si la empresa que desplaza a los trabajadores a España es una empresa de trabajo temporal, deberá incluir en la comunicación, además:
— Acreditación de que reúne los requisitos legales exigidos en su país para la puesta a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, de los trabajadores por ella contratada.
— Asimismo precisará las necesidades temporales de la empresa usuaria para ser cubiertas por el contrato de puesta a disposición.

• Acciones en materia de inspección

La Autoridad Laboral pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la Agencia Estatal de Administración Tributaria las comunicaciones de desplazamiento que hubiera recibido.

A la Inspección de Trabajo y Seguridad Social le corresponde la vigilancia y cumplimiento de las obligaciones impuestas a los empresarios que desplazan a sus trabajadores a España. Dichos empresarios deberán comparecer a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para aportar la documentación que se les exija y deberán cumplir, de igual modo, cualquier otra obligación en materia de comunicación, información o declaración de actividades que deban efectuar a las Administraciones públicas. Los incumplimientos serán sancionados conforme a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Al objeto de aplicar y garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de desplazamiento de trabajadores, las autoridades competentes realizarán una evaluación global de elementos fácticos que servirá de ayuda en la comprobación y control del cumplimiento de los requisitos para el desplazamiento. Estos elementos son indicativos y, por consiguiente, no pueden considerarse de forma aislada. Se consideran elementos fácticos a tener en cuenta, en particular:

- Algunos elementos objetivos a tener en cuenta, en cuanto a **si una empresa que desplaza trabajadores a España desarrolla en el Estado miembro de establecimiento actividades sustantivas:**
  a) El lugar donde la empresa tiene su domicilio social y su sede administrativa, ocupa espacio de oficina, paga sus impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social y, si procede, posee una licencia profesional o está registrada en las cámaras de comercio o en los colegios profesionales pertinentes, de acuerdo con la normativa nacional;
  b) el lugar donde contrata a los trabajadores desplazados y el lugar desde el que les desplaza;
  c) el derecho aplicable a los contratos que celebra la empresa con sus trabajadores, por un lado, y con sus clientes, por otro;
  d) el lugar donde la empresa realiza su actividad empresarial fundamental y donde emplea personal administrativo;
  e) el número de contratos celebrados y el volumen de negocios efectuado por la empresa en el Estado miembro de establecimiento, teniendo en cuenta la situación específica de, entre otras, las empresas pequeñas y medianas y las empresas de reciente creación.
- Algunos elementos objetivos a tener en cuenta, en cuanto **a si un trabajador desplazado temporalmente a España desempeña normalmente su trabajo en otro Estado miembro,** pueden incluirse los siguientes:
  a) Si el trabajo se realiza en España durante un período limitado de tiempo;
  b) la fecha de inicio del desplazamiento;
  c) el Estado miembro en el que, o desde el que, el trabajador desplazado a España suele desempeñar su trabajo, de acuerdo con el Reglamento (CE) núm. 593/2008 (Roma I) o con el Convenio de Roma;
  d) si el trabajador desplazado regresa o está previsto que vuelva a trabajar en el Estado miembro desde el que se desplaza, una vez terminado el trabajo o prestados los servicios para los que fue desplazado a España;
  e) si el empleador proporciona el viaje, la manutención o el alojamiento del trabajador al que desplaza o reembolsa esos gastos, y, de ser así, de qué forma los proporciona o cómo los reembolsa;
  f) los períodos previos en que el puesto haya sido ocupado por el mismo o por otro trabajador desplazado.

La ausencia de alguno o varios de los elementos fácticos anteriores no excluye necesariamente que la situación pueda ser considerada un desplazamiento real. La valoración de estos elementos deberá adaptarse a cada caso particular y tener en cuenta las peculiaridades de la situación.

Los elementos a los que se refieren los apartados anteriores pueden ser tenidos igualmente en cuenta por las autoridades competentes para determinar si una persona desplazada entra dentro de la definición de «trabajador desplazado», a cuyo efecto deberán guiarse, entre otros elementos, por los hechos relacionados con el desempeño del trabajo, la subordinación y la remuneración del trabajador, independiente de como haya caracterizado las partes su relación en el contrato o acuerdo de otro tipo que hubieran suscrito.

• Cooperación con las Administraciones públicas de otros Estados en materia de información e inspección

La autoridad laboral y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán recabar la cooperación y asistencia necesarias para el ejercicio de sus competencias a las Administraciones públicas de otros Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. Y, asimismo, prestarán la cooperación y asistencia que les pudiera ser recabada.

A estos efectos y a los del reconocimiento y asistencia mutuos en la notificación y ejecución transfronteriza de sanciones administrativas por incumplimientos de la normativa de desplazamiento de trabajadores, se entenderá por:

«Autoridad peticionaria»: la autoridad competente de un Estado miembro que realiza la petición de ayuda, información, notificación o cobro de una sanción o una multa.»

«Autoridad receptora de la petición»: la autoridad competente de un Estado miembro a la que se dirige la petición de ayuda, información, notificación o cobro de una sanción o una multa.

La cooperación y asistencia consistirán, en particular, en formular y en responder a peticiones justificadas de información respecto al desplazamiento de trabajadores en el marco de prestaciones de servicios transnacionales, incluido los casos de abuso manifiesto y de actividades transnacionales presuntamente ilegales. Y podrá incluir también el envío y notificación de documentos. Esta cooperación y asistencia administrativa se prestarán gratuitamente.

La autoridad laboral española pondrá en conocimiento de los órganos competentes de las Administraciones públicas de otros Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo las infracciones administrativas cometidas en España por las empresas establecidas en tales Estados con ocasión del desplazamiento de sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

El tratamiento de datos personales se realizará en los términos previstos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

• Órgano competente en materia de información

En primer lugar, en el sitio web del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social hay una página web en español y en inglés con información detallada sobre el desplazamiento de trabajadores:

http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores/index.htm.

http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores-eng/index.htm.

Esta página web contiene información sobre la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, modificada en parte por el Real Decreto-ley 9/2017, que transponen al ordenamiento jurídico español, respectivamente la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios y la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, so-

bre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) no 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»).

En todo caso la Autoridad Laboral del territorio donde se vayan a prestar los servicios en España es el órgano competente para informar sobre las condiciones de trabajo que deben garantizar las empresas que desplacen a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, y ello con independencia de que esas condiciones de trabajo sobre las que deban informar estén contenidas en disposiciones legales o reglamentarias del Estado o en convenios colectivos o laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate.

Esta Autoridad Laboral atenderá las peticiones de información que sean formuladas por los órganos de información de otros Estados miembros de la Unión Europea o del EEE, por las empresas que vayan a desplazar trabajadores a España o las asociaciones que las representen, por los destinatarios de la prestación de servicios transnacional o las asociaciones que los representen y por los propios trabajadores desplazados o que vayan a serlo u otros órganos que los representen; asimismo, podrá trasladar a los órganos competentes para informar en otros Estados, las peticiones de información solicitadas por empresas españolas que quieran conocer qué condiciones de trabajo deben respetar cuando estén interesadas en desplazar a un trabajador a ese Estado.

En España, el órgano competente para facilitar la información es la Autoridad Laboral de la Comunidad Autónoma donde se vayan a prestar los servicios, salvo en el caso de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla en que las competencias corresponden a las Áreas Funcionales de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones del Gobierno respectivas.

En caso de duda sobre la Autoridad Laboral competente pueden canalizarse las peticiones de información a través de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

15.4. Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional por empresas establecidas en España

(Ley 45/1999) disposición adic.1ª • (R.D.L. 9/2017)

• Obligaciones de las empresas

Las empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo deberán garantizar a éstos las condiciones de trabajo establecidas en el lugar de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales.

• Información de las condiciones de trabajo del lugar donde se va a efectuar el desplazamiento

Los interesados en un desplazamiento temporal de trabajadores podrán informarse de las condiciones de trabajo que deben garantizarse en el mismo dirigiéndose bien a los órganos competentes en materia de información de tales Estados, bien a los de la Administración laboral española, que dará traslado a tales órga-

nos de las peticiones de información recibidas, informando de ello al solicitante. Cuando la Administración laboral reciba esta información directamente de los órganos competentes de otros Estados la pondrá, asimismo, en conocimiento de los solicitantes.

15.5. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

(Ley 36/2011) • (R.D.L.G. 2/2015, art. 41 y 50)

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

• ¿Qué modificaciones tienen esta consideración?

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

— Jornada de trabajo.
— Horario y distribución del tiempo de trabajo.
— Régimen de trabajo a turnos.
— Sistemas de remuneración y cuantía salarial.
— Sistema de trabajo y rendimiento.
— Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional se prevé en el apartado 15.1.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

• Características

— Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo pueden ser de carácter individual o colectivo.

15.5.1. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual

• ¿Cuándo tienen las modificaciones este carácter?

— Se considera de carácter individual la modificación, siempre que en un periodo de noventa días afecten a un número de trabajadores inferior a:
  • Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
  • El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
  • Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.
— Cuando con objeto de eludir las actuaciones en caso de «Modificaciones de carácter colectivo» la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales establecidos para las modificaciones colecti-

vas, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas modificaciones se consideran efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

• Actuación del empresario

— La decisión de la modificación deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.
— En caso de que una sentencia de la jurisdicción social declare injustificada la modificación, el empresario deberá reponer al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo.

• Actuación del trabajador

— Aceptar la decisión empresarial.
— Extinguir su relación laboral con la empresa, antes de que se cumpla el plazo de efectividad de la decisión adoptada, si resultase perjudicado por las modificaciones y éstas fuesen referentes a:
  • La jornada de trabajo.
  • Horario y distribución del tiempo de trabajo.
  • Régimen de trabajo a turnos.
  • Sistema de remuneración y cuantía salarial.
  • Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional se prevé en el apartado 15.1.

  En estos supuestos el trabajador deberá percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.
— Recurrir ante el Juzgado de lo Social la decisión empresarial, cuando el trabajador, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, muestre su disconformidad, sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo marcado.
  La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada, y en este último caso reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.
  La negativa del empresario a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado las mismas injustificadas, dará opción al trabajador a rescindir su relación laboral por el procedimiento de «Extinción por voluntad del trabajador» (ver apartado 16.4.10) y las indemnizaciones serán las establecidas para el despido improcedente (ver Capítulo 17.3 Fijación del importe de la indemnización).
— Rescindir su contrato de trabajo, a través del procedimiento correspondiente a «Extinción por voluntad del trabajador» (ver apartado 16.4.10), cuando las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo sean llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art.41 del Estatuto de los Trabajadores y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador. Las indemnizaciones serán las establecidas para el despido improcedente.

15.5.2. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo

• ¿Cuándo tienen las modificaciones este carácter?

— Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días afecte al menos a:
  • Diez trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores.

- El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa, en aquellas que ocupen a entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

• Actuación del empresario

— Apertura de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

• Período de consultas

— La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

— Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

— La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados. En defecto de lo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo: corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal; si en el centro de trabajo no existe representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar a su elección por atribuir su representación, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos mas representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá: al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación. En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las reglas establecidas en el art.41.4.b) del Estatuto de los Trabajadores según que todos los centros afectados cuenten con representantes legales de los trabajadores, que haya centros afectados que cuenten con representantes legales de los trabajadores y otros que no, o que ninguno de los centros afectados cuente con representantes legales de los trabajadores.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial del inicio del procedimiento de consultas, para lo cual el empresario deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo según lo previsto en el art.41.4 del Estatuto de los Trabajadores. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que algunos de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el

plazo será de quince días. Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores.

— Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
— Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.
— El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.
— Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.
— Tras la finalización del periodo de consultas, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación.
— La decisión sobre la modificación colectiva de la condiciones de trabajo será notificada por el empresario, a los trabajadores una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación. Contra dicha decisión, se podrá reclamar en conflicto colectivo.
— La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Titulo III del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse conforme a lo establecido en el art.82.3. del Estatuto de los Trabajadores.

• Actuación de los trabajadores

— Aceptar la modificación.
— Ejercitar su derecho individual a rescindir su relación laboral con la empresa, antes de que se cumpla el plazo de efectividad de la decisión adoptada por el empresario, si resultare perjudicado por las modificaciones y éstas son referentes a:
  - La jornada de trabajo.
  - Horario y distribución del tiempo de trabajo.
  - Régimen de turnos de trabajo.
  - Sistema de remuneración y cuantía salarial.
  - Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional se prevé en el apartado 15.1.

  En estos supuestos, el trabajador deberá percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.
— Rescindir su contrato de trabajo, a través del procedimiento correspondiente a «Extinción por voluntad del trabajador» (ver apartado 16.4.10), cuando las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo sean llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art.41 del Estatuto de los Trabajadores y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador o si el empresario se niega a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado la modificación injustificada. Las indemnizaciones serían en este supuesto las establecidas para el despido improcedente.
— Reclamar en conflicto colectivo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales, hasta su resolución.

16. Suspensión y extinción del contrato de trabajo

16.1. Suspensión del contrato de trabajo

(R.D.L. 17/1977) • (Ley 12/2001) • (L.O. 1/2004) • (L.O. 3/2007) • (Ley 2/2008 disp. adic 6.ª) • (Ley 9/2009) • (R.D. 295/2009 • (Ley 35/2010) • (Ley 39/2010) • (Ley 27/2011) • (Ley 36/2011) • (R.D.L. 20/2011) • (Ley 3/2012) • (Ley 17/2012) • (R.D. 1483/2012 • (Ley 22/2013) • (R.D.L. 5/2013) • (Ley 1/2014) • (R.D.L.G. 2/2015, arts. 23, 45, 46, 47, 48, disp. adic. 19 y disp. trans. 7.ª) • (Ley 48/2015. disp. final 11.ª) • (Ley 6/2018) • (R.D.L. 6/2019)

• ¿Qué es?

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

• Causas de suspensión

— Mutuo acuerdo de las partes.
— Causas consignadas válidamente en el contrato.
— Excedencia forzosa (ver apartado 16.2).
— Incapacidad temporal.
— Nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses.
— Riesgo durante el embarazo.
— Riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
— Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes (ver apartado 14.1 reducción de jornada por motivos familiares: cuidado de menor afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave).
— Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
— Fuerza mayor temporal (esta suspensión deberá ser autorizada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo) (ver apartados 16.3 y 18.1)
— Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (esta suspensión deberá ser comunicada previamente a la autoridad laboral) (ver apartados 16.3 y 18.3).
— Ejercicio de un cargo de responsabilidad sindical de ámbito provincial o superior.
— Ejercicio de cargo público representativo.
— Ejercicio del derecho de huelga.
— Cierre legal de la empresa.
— Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
— Permiso de formación o perfeccionamiento profesional.
— Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
— Excedencia voluntaria (ver apartado 16.2).

• Efectos

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

• Reincorporación al trabajo y duración de la suspensión

— Con carácter general:
— El trabajador tiene derecho a reincorporarse al trabajo que ocupaba una vez cesen las causas que motivaron la suspensión excepto en los supuestos de suspensión por mutuo acuerdo de las partes y por causas consignadas válidamente en el contrato, en que se estará a lo pactado.
— Los trabajadores se beneficiaran de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
— Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior (excedencia forzosa):
— Deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el ejercicio de cargo.
— Incapacidad temporal:
— Si el trabajador en incapacidad temporal es declarado en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, será motivo de extinción del contrato de trabajo, salvo que, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, en cuyo caso subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

• Nacimiento:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.
Durante el año 2019, el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto, y a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil. La madre biológica podría ceder al otro progenitor un período de hasta cuatro semanas de su período de suspensión de disfrute no obligatorio.
En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, la suspensión del contrato, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores; igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.
En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas del descanso obligatorio de la madre biológica o las dos semanas del descanso obligatorio del otro progenitor, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas, las primeras seis semanas de la madre biológica inmediatamente posteriores al parto, o las dos semanas del otro progenitor, podrá disfrutarse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.
Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.
La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las semanas correspondientes inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.
En el supuesto que se disfrutase en régimen de jornada parcial, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, será el que hubiera correspondido al trabajador si no hubiera reducido su jornada.
La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
En tanto no se produzca la total equiparación en los períodos de suspensión de ambos progenitores, es decir, a partir del 1 de enero del año 2021, fecha a partir de la cual se aplicará íntegramente la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 marzo y en el periodo de aplicación paulatina, durante los años 2019 y 2020 el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica.
b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

— Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:
Se incluyen los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no se inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experien-

cias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, durante el año 2019 cada progenitor dispondrá de un período de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. La suspensión de las doce semanas de disfrute voluntario se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija, en adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En los supuestos en que este permiso se ejerza a tiempo parcial, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores será el que hubiera correspondido al trabajador de no haber reducido su jornada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicho reducción.

En tanto no se produzca la total equiparación en los períodos de suspensión de ambos progenitores, es decir a partir del día 1 de enero de 2021, y en el período de aplicación paulatina durante los años 2019 y 2020, el nuevo sistema se aplicará con la siguiente particularidad:

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, en caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del período transitorio. Podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo ente los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

— Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural:

La suspensión del contrato de trabajo finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, res-

pectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

— Protección contra la violencia de género:
La suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que, de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
Al cesar las causas de la suspensión, la trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

16.2. Excedencias

(L.O. 11/1985, art. 9) • (Ley 4/1995) • (Ley 40/2003) (L.O. 3/2007) • (R.D.L.G. 2/2015, art. 46 y disp.adic. 21.ª) • (R.D.L. 6/2019)

• ¿Qué son?

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

• Clases

— Forzosa
Su concesión es obligatoria para la empresa y comporta la conservación del puesto de trabajo y su período se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo.
  • Causas:
    — Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
    — Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

— Voluntaria
  • Se requiere antigüedad de un año mínimo en la empresa.
  • No se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo sino derecho preferente de reingreso cuando haya vacante de igual o similar categoría.
  • Su duración será entre cuatro meses y cinco años.
    Este derecho Solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

— Excedencia por cuidado de hijo o de familiares
Duración máxima de tres años para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. (Ver apartado 29.10, «Prestación no económica por hijo a cargo»)
También tendrá derecho a una excedencia de duración no superior a dos años, salvo que por negociación colectiva se amplíe, para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien por razones de edad, accidente enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
Esta excedencia, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho, por el mismo sujeto causante, el

empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
El inicio de un nuevo período de excedencia dará fin al que en su caso se viniere disfrutando.
El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por su empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.
Durante el primer año tendrá derecho a reserva de puesto. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.
Los períodos de hasta tres años de excedencia por cuidado de hijo o menor, tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.
De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia para el cuidado de otros familiares.
Cuando las situaciones de excedencia señaladas hubieran estado precedidas por una reducción de jornada por razones de guarda legal, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.
La situación de excedencia por período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tendrá la consideración de situación asimilada al alta para obtener las prestaciones por desempleo.
Dicho período no podrá computarse como de ocupación cotizada para obtener las prestaciones por desempleo, pero a efectos de este cómputo se podrá retrotraer el período de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera permanecido en la situación de excedencia forzosa.

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

16.3.
Suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor

(Ley 35/2010) • (Ley 3/2012) • (R.D. 1483/2012) • (Ley 1/2014) • (R.D.L.G. 2/2015, arts. 47, 51 y Disp. Tr. 10.ª)

• Características

— Esta suspensión de los contratos a iniciativa del empresario debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, debe ser comunicada previamente a la autoridad laboral e ir precedida de

un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a quince días.

— La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrá realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.
El contrato de trabajo también podrá ser suspendido o podrá reducirse la jornada a iniciativa del empresario por causa derivada de fuerza mayor. Dicha causa ha de ser debidamente constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo expediente tramitado al efecto.

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

- **Procedimiento**

(Ver capítulo 18).

16.4. Extinción del contrato de trabajo

(R.D. 2720/1998) • (Ley 12/2001) • (L.O. 1/2004) • (Ley 43/2006) • (L.O. 3/2007) • (Ley 35/2010) • (Ley 3/2012) • (R.D. 1483/2012) • (R.D.1484/2012) • (R.D.L. 5/2013) • (Ley 1/2014) • (R.D.L.G. 2/2015,arts 49 a 57 y Disp.Tr. 10.ª) • (R.D.L 28/2018) • (R.D.L. 6/2019)

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

— Mutuo acuerdo entre las partes.
— Causas consignadas válidamente en el contrato.
— Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
— En el caso del contrato de interinidad, por alguna de las siguientes causas:
1.ª La reincorporación del trabajador sustituido.
2.ª El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
3.ª La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
4.ª El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones Públicas.
— Dimisión del trabajador.
— Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta del trabajador.
— Jubilación del trabajador.
— Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante.
— Fuerza mayor.
— Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
— Voluntad del trabajador fundada en un incumplimiento contractual del empresario.
— Despido disciplinario.
— Causas objetivas legalmente procedentes.

— Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

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

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

16.4.1. Mutuo acuerdo de las partes

■ (R.D.L.G. 2/2015 art. 49)

• Características

— Simple acuerdo de las partes.
— La manifestación de voluntad de rescindir la relación laboral debe ser prestada libremente.
— La forma más frecuente es la petición de baja por el trabajador, con aceptación del empresario, firmándose el documento denominado «Finiquito», a la vez que se saldan todas las obligaciones pendientes entre las partes. No existe derecho a indemnización.

16.4.2. Causas consignadas válidamente en el contrato

■ (R.D.L.G. 2/2015, art. 49)

• Características

— Las causas solo son válidas cuando no constituyen manifiesto abuso de derecho por parte del empresario. Si lo constituyera, el trabajador debe reclamar por despido.
— Deben ser alegadas por alguna de las partes, de lo contrario el contrato se presumirá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

16.4.3. Expiración del período contratado o realización de la obra o servicio objeto del contrato

■ (Ley 12/2001) • (Ley 43/2006) • (Ley 35/2010) • (R.D.L.G. 2/2015 art. 49 y disp. trans. 8ª)

• Características

— A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la

cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación, para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2015. Para los contratos celebrados con anterioridad, la citada indemnización se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:
  - Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.
  - Nueve días de salario para cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.
  - Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.
  - Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
  - Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.
- Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.
- Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

16.4.4. Muerte, jubilación o extinción de la personalidad jurídica del contratante

(Ley 36/2011) • (R.D. 1483/2012) • (R.D.L.G. 2/2015, art.49) • (R.D.L.G. 8/2015, art.267)

• Características

- Que no exista continuidad en la actividad empresarial.
- No es necesario que exista autorización alguna en los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, teniendo derecho el trabajador a una indemnización equivalente a un mes de salario.
- En el caso de extinción de la personalidad jurídica del contratante, se seguirán los trámites previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, correspondientes al procedimiento de despido colectivo.

16.4.5. Dimisión del trabajador

(R.D.L.G. 2/2015, art.49)

• Características

- Preaviso al empresario con la antelación prevista en convenio, contrato o lo usual conforme a las costumbres del lugar.
- No tiene necesidad de alegar motivos.

16.4.6.
Muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador

■ (D. 2-III-1944) • (R.D. 1451/1983) • (R.D.L.G. 2/2015, art. 49)

• Características

En función de cada causa:
— Fallecimiento del trabajador. El empresario, en caso de fallecimiento debido a muerte natural, vendrá obligado a abonar a determinados parientes una indemnización equivalente a 15 días del salario.
— Declaración de incapacidad permanente total del trabajador. La empresa podrá romper la relación laboral o darle un puesto de trabajo acorde con su discapacidad.
— Declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Si se produjese recuperación completa o se transformase la calificación en incapacidad parcial, el trabajador tiene derecho a reintegrarse a la empresa cuando exista vacante.

16.4.7.
Jubilación del trabajador

■ (R.D.L.G. 2/2015, art. 49, Disp. Adic.10.ª • (R.D.L. 28/2018)

• Características

— Acceso del trabajador a la pensión de jubilación.
— De conformidad con la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
  a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
  b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

16.4.8.
Fuerza mayor

■ (Ley 36/2011) • (Ley 3/2012) • (R.D. 1483/2012) • (R.D.L.G. 2/2015, arts 49 y 51.7)

• Características

Se trata de hechos extraordinarios imprevisibles o inevitables que imposibilitan definitivamente el desarrollo del trabajo (incendio, inundación, etcétera).

• Requisitos

— La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

— El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.
— La resolución de la autoridad laboral se dictará, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y cuantas otras actuaciones e informes considere indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.
— La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de los contratos, sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

16.4.9.
Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

(Ley 35/2010) • (Ley 27/2011,Disp. Adic.16.ª) • (Ley 36/2011) • (Ley 3/2012) • (R.D. 1483/2012) • (R.D. 1484/2012) • (R.D.L. 5/2013) • (R.D.L. 16/2013) • (Ley 1/2014) • (R.D.L.G. 2/2015, art.51)

• Características

— La extinción colectiva de los contratos de trabajo debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
— Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa; en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
— Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o, en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

• Requisitos

— Que la extinción afecte, en un período de noventa días, al menos a:
  • Diez trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores.
  • El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
  • Treinta trabajadores en empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

  Para este cómputo del número de trabajadores afectados se tendrá también en cuenta cualquier otra extinción por iniciativa del empresario, sin incluir las derivadas de la terminación del tiempo convenido o finalización

de la obra o servicio, por motivos no inherentes a la persona del trabajador, siempre que su número sea, al menos, de cinco.
— Que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de afectados sea superior a cinco, cuando el despido colectivo se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas señaladas anteriormente.

• Aportaciones al Tesoro por despidos de trabajadores de 50 o más años

— Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el art.51 del Estatuto de los Trabajadores deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que en tales despidos colectivos concurran las siguientes circunstancias:
  • Que sean realizadas por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.
  • Que el porcentaje de trabajadores despedidos de 50 o más años de edad sobre el total de trabajadores despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de 50 o más sobre el total de trabajadores de la empresa.

  A los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores despedidos de 50 o más años sobre el total de trabajadores despedidos, se incluirán los trabajadores afectados por el despido colectivo y aquellos cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores, con el límite del 27 de abril de 2011, o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.
— Que, aún concurriendo, las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, las empresas o el grupo de empresas del que forme parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquel en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo o bien obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del período comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha.

Será aplicable a los procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 27 de Abril del año 2011 según la redacción de la disposición adicional decimosexta de la Ley27/2011 vigente en el momento en que se inicien.

• Procedimiento

(Ver capítulo 18).

16.4.10. Voluntad del trabajador con causa justificada

■ (Ley 43/2006) • (Ley 36/2011) • (Ley 3/2012) • (R.D.L. 20/2012) • (R.D.L.G. 2/2015, arts 33.2, 49 y 50)

• Causas

Para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato de trabajo y percibir las correspondientes indemnizaciones por despido improcedente deberá efectuarlo por alguna de las siguientes causas:

— Modificación sustancial de sus condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art.41 del Estatuto de los Trabajadores, y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.
— La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
— Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones en los supuestos de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

• Procedimiento

El trabajador tiene que solicitar la extinción de su relación laboral en el Juzgado de lo Social (ver apartado 17, «Actuaciones en caso de despido»). Las indemnizaciones serán las señaladas para el despido improcedente.

En caso de insolvencia o concurso del empresario el importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del Salario Mínimo Interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

16.4.11. Causas objetivas legalmente procedentes

■ (Ley 12/2001) • (L.O. 1/2004) • (Ley 35/2010) • (Ley 36/2011) • (Ley 3/2012) • (R.D.L.G. 2/2015, arts 51, 52 y 53)

• Características

El contrato podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas:
— Ineptitud del trabajador.
— Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo.
— Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el artículo 51.1. del Estatuto de los Trabajadores.
— Faltas de asistencia al trabajo.
— Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos.

• Procedimiento general

— Notificación por escrito al trabajador, expresando la causa y la fecha de los efectos.
— Plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato.
— Poner a disposición del trabajador una indemnización de veinte días de salario por año de servicio en el momento de la notificación del despido y con un máximo de doce mensualidades.
— Dar al trabajador una licencia de seis horas a la semana, durante el período de preaviso sin pérdida de retribución, con objeto de buscar nuevos empleos.
— Abono de la indemnización sustitutoria del preaviso, en la cuantía del salario equivalente a ese período, si el empresario efectúa dicha opción.

Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, así como cuando esté relacionada con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento con el ejercicio de determinados derechos de conciliación familiar y laboral, o el ejercicio de los derechos que confiere la ley a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la extinción y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del art.53 del Estatuto de los Trabajadores. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

Contra la decisión de la extinción de la relación laboral, el trabajador podrá recurrir como si se tratara de un despido disciplinario (ver apartados 16.4.12 y capítulo 17).

16.4.11.1. Ineptitud del trabajador

- **Requisitos**

  — Para ser causa de extinción de la relación laboral debe ser conocida o sobrevenida después de su colocación. Si existía con anterioridad al cumplimiento del período de prueba no podrá ser alegada finalizado el mismo.

- **Procedimiento**

  — Seguir el «Procedimiento general» indicado para estas extinciones (ver apartado 16.4.11).

16.4.11.2. Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo

- **Requisitos**

  Para que sean motivo de despido es necesario que las modificaciones:
  — Hayan sido razonables para los conocimientos del trabajador.
  — Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación, se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario, hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

- **Procedimiento**

  — Seguir el «Procedimiento general» indicado para estas extinciones. (Ver apartado 16.4.11).

16.4.11.3. Causas económicas, técnicas organizativas o de producción

- **Características**

— La extinción de los contratos debe estar objetivamente acreditada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, según se definen para el despido colectivo.
— Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa.
— A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

16.4.11.4. Faltas de asistencia al trabajo

- **Requisitos**

— Las faltas al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, deben alcanzar el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de doce meses.
— No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidentes de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.
— Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

- **Procedimiento**

— El establecido para estas extinciones (ver, en el apartado 16.4.11, «Procedimiento general»).

16.4.11.5. Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos

Procederá la extinción en el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por Entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá seguir el procedimiento previsto en el mismo (ver apartado 16.4.9).

16.4.12.
Despido disciplinario

(L.O.3/2007) • (Ley 36/2011) • (Ley 3/2012) • (R.D.L.G. 2/2015, arts. 54, 55 y 60) • (R.D.L 6/2019)

Es la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario basada en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador.

• Motivos

— Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
— Indisciplina o desobediencia.
— Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
— Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
— Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
— Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral.
— El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

• Procedimiento

— Actuación de la empresa.
  • El plazo para llevar a cabo el despido será el de los sesenta días siguientes a la fecha del conocimiento del incumplimiento del trabajador, en todo caso, dentro de los seis meses de haberse cometido.
  • El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.
  • Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.
  • Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.
  • Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.
  • Si el despido se realizara inobservando lo establecido en este apartado, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumpliese los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que Solo surtirá efectos desde su fecha, Solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.
— Actuación del trabajador.
  • Si no está de acuerdo con la decisión del empresario deberá actuar en un plazo máximo de veinte días contra el despido (ver apartado 17).
  • El empresario procederá a liquidar las retribuciones pendientes del trabajador y a la confección de un recibo del finiquito.

17. Actuaciones en caso de despido

El trabajador que vea extinguida su relación laboral por voluntad unilateral del empresario y no esté de acuerdo con esta decisión deberá proceder a las siguientes actuaciones.

17.1. Acto de conciliación

(Instrumento de ratificación del Convenio 173 de la OIT) • (Ley 13/2009) • (Ley 36/2011) • (R.D.L.G. 2/2015) • (Ley 39/2015)

Es un requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento por despido ante el Juzgado de lo Social. Se exceptúan de este requisito los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa.

• ¿A quién afecta?

— Trabajador que reciba carta de despido alegando cualquier causa.
— Trabajador despedido verbalmente, impidiéndole el acceso al puesto de trabajo.

En ambos casos, si el trabajador no considera justificada la acción empresarial, debe iniciar las actuaciones de conciliación.

• Procedimiento

— Presentación de demanda de conciliación o mediación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación en el Área Funcional de Empleo y Seguridad Social de Ceuta o Melilla; en el resto de las provincias, en la dependencia correspondiente de la Comunidad Autónoma al estar esta materia transferida, u órgano que asuma estas funciones, que podrá constituirse mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos.
— Plazo: Veinte días hábiles (excluidos sábados, domingos y festivos conforme al artículo 30.2 de la Ley 39/2015) desde el momento del despido. La presentación de la solicitud de conciliación suspende los plazos de caducidad. El cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos 15 días hábiles desde su presentación sin que se haya celebrado. En todo caso, transcurridos treinta días sin celebrarse el acto de conciliación, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

• Resolución

La Autoridad Laboral cita a las partes para una avenencia pudiendo haber:
— Acuerdo. Habrá de estarse a lo acordado (reincorporación al puesto de trabajo o indemnización, incluyendo los salarios de tramitación).
— Falta de acuerdo. El trabajador debe presentar demanda ante el Juzgado de lo Social en los días que falten para los veinte, una vez descontados los transcurridos desde el despido hasta la presentación de la demanda de conciliación.
— Incomparecencias:
  • Cuando estando debidamente citadas las partes para el acto de conciliación o mediación no compareciese el solicitante ni alegase justa causa, se tendrá por no presentada la papeleta, archivándose todo lo actuado.

- Si no compareciera la otra parte, debidamente citada, se hará constar expresamente en la certificación del acta de conciliación y de mediación se tendrá la conciliación o la mediación por intentada sin efecto, y el juez o tribunal impondrán las costas del proceso a la parte que no hubiese comparecido sin causa justificada, incluidos honorarios, hasta el límite de seiscientos euros, del letrado o graduado social colegiado de la parte contraria que hubieren intervenido, si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación.

— Impugnación:
  - El acuerdo de conciliación o mediación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, ante el Juzgado o Tribunal competente para conocer del asunto objeto de la conciliación o mediación, mediante ejercicio de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos.
  - La acción caducará a los treinta días hábiles siguientes a aquel en que se adoptó el acuerdo. Para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo conocieran.

— Ejecución:
  - Lo acordado en conciliación o mediación tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

17.2. Demanda ante el Juzgado de lo Social

17.2.1. Procedimiento

■ (Ley 22/2003) • (Ley 13/2009) • (Ley 36/2011) • (Ley 38/2011)

• Presentación de la demanda

Una vez celebrado o intentado el acto de conciliación o mediación sin avenencia, deberá el trabajador presentar la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social, aportando el justificante del resultado del acto de conciliación o mediación, de tenerlo; en otro caso, deberá aportarlo en el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la notificación.

Puede efectuarla el trabajador solo o asesorado o representado por un abogado, procurador, graduado social o sindicato en su caso. Con carácter general será Juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado a elección del demandante.

• Plazo

Veinte días hábiles desde el momento del despido. (Se suman para el cómputo los días que transcurren entre el día siguiente al despido y el de la presentación de demanda de conciliación, con los que transcurren entre el día siguiente a la celebración de la conciliación y el de la presentación de la demanda en el Juzgado de lo Social). Este plazo será de caducidad a todos los efectos.

Si se promoviese demanda por despido contra una persona a la que erróneamente se hubiere atribuido la cualidad de empresario, y se acreditase con posterioridad, sea en el juicio o en otro momento anterior al proceso, que lo era un

tercero, el trabajador podrá promover nueva demanda contra éste, sin que comience el cómputo del plazo de caducidad hasta el momento en que conste quién sea el empresario.

• Características de la demanda

La demanda se formulará por escrito y habrá de contener los siguientes extremos:

- — Designación del órgano ante quien se presente, así como la expresión de la modalidad procesal a través de la cual entienda que deba enjuiciarse su pretensión.
- — Datos del demandante, con expresión del número del documento nacional de identidad, y de aquellos otros interesados que deben ser llamados al proceso y sus domicilios, indicando el nombre y apellidos de las personas físicas y la denominación social de las personas jurídicas. Si la demanda se dirigiese contra un grupo carente de personalidad, habrá de hacerse constar el nombre y apellidos de quienes aparezcan como organizadores, directores o gestores de aquél, y sus domicilios.
- — La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas. En ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación, salvo que se hubieran producido con posterioridad a la sustanciación de aquélla.
- — Antigüedad, concretando los períodos en que hayan sido prestados los servicios; categoría profesional; salario, tiempo y forma de pago; lugar de trabajo; modalidad y duración del contrato; jornada; características particulares, si las hubiere, del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido.
- — Fecha de efectividad del despido y forma en que se produjo y hechos alegados por el empresario, acompañando la comunicación recibida, en su caso, o haciendo mención suficiente de su contenido.
- — Si el trabajador ostenta o ha ostentado en el año anterior al despido la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores, así como cualquier otra circunstancia relevante para la declaración de nulidad o improcedencia o para la titularidad de la opción derivada, en su caso.
- — Si el trabajador se encuentra afiliado a algún sindicato, en el supuesto de que alegue la improcedencia del despido por haberse realizado éste sin la previa audiencia de los delegados sindicales, si los hubiera.
- — Si el demandante litigase por sí mismo, designará un domicilio en la localidad donde resida el Juzgado o Tribunal, en el que se practicarán todas las diligencias que hayan de entenderse con él.
- — Fecha y firma.

• Nota

Los Juzgados de lo Mercantil son competentes en las demandas derivadas de contratos de trabajo existentes a la fecha de declaración del concurso en los procedimientos concursales.

17.3. Sentencia

■ (Ley 12/2001) • (L.O. 1/2004) • (L.O. 3/2007) • (Ley 13/2009) • (Ley 36/2011) • (R.D.L. 20/2012) • (R.D. 418/2014) • (R.D.L.G. 2/2015 Disps. Trans. 11.ª) • (R.D.L. 6/2019)

El Juez de lo Social, una vez celebrado el juicio, dictará sentencia, en el plazo de cinco días, en la que calificará el despido como nulo, improcedente o procedente, notificándose a las partes dentro de los dos días siguientes.

A) DESPIDO NULO

• Motivo

El que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos, salvo que, en todos estos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados. En caso de despido objetivo para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida. En el resto de supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiese cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del art. 53. En otro caso se considerará improcedente.

a) El de las personas trabajadoras durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e) E.T. o por enfermedades causadas por embarazo, parto, lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a);
c) El de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere los artículos 37.4 ET (cuidado del lactante), 37.5 (Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario) y 37.6 (derecho a la reducción de jornada por guarda legal o por hospitalización o tratamiento continuado del menor afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave), o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 ET.
d) El de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
e) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d) ET, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

• Consecuencias

— Readmisión inmediata del trabajador en el puesto que venía desempeñando y abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia.
— Si el trabajador hubiera encontrado otro empleo con anterioridad a la sentencia y se probase por el empresario lo percibido, éste lo podrá descontar de los salarios dejados de percibir.
— Cuando, durante dicho período, el trabajador hubiera percibido prestaciones por desempleo, la Entidad Gestora cesará su abono y reclamará las cotizaciones a la Seguridad Social efectuadas, debiendo el empresario

ingresar a la Entidad Gestora las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir con el límite de la suma de los mismos.
— El empresario deberá instar el alta del trabajador en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido cotizando por ese período, que se considerará de ocupación cotizada a todos los efectos.

B) DESPIDO IMPROCEDENTE

• Motivo

Cuando no quede acreditado el incumplimiento que se alega para el despido o cuando no se hubieren cumplido las exigencias formales establecidas (Ver apartado 16.4.12, «Despido disciplinario»).En el caso de despido objetivo cuando no se acredite la causa (ver apartado 16.4.11: Causas objetivas legalmente procedentes).

• Consecuencias y efectos

— El Juez de lo Social establecerá en la sentencia la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo con abono de los salarios de tramitación y la indemnización a entregarle en el supuesto de que el empresario optara por la no readmisión.
— El empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá elegir entre una de estas dos opciones:
  • La readmisión del trabajador con abono de los salarios de tramitación, que equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.
  • Una indemnización de treinta y tres días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.
— La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.
— Cuando en el mencionado plazo de cinco días no se ejercite ninguna opción se entiende que opta por la readmisión del trabajador.
— Si el trabajador despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción de readmisión corresponderá siempre a éste. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación.
— Cuando el empresario haya optado por la readmisión deberá comunicar por escrito al trabajador, dentro de los diez días siguientes a aquel en que se le notifique la sentencia, la fecha de su reincorporación al trabajo, para efectuarla en un plazo no inferior a los tres días siguientes al de la recepción del escrito. Asimismo deberá instar el alta del trabajador en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido cotizando por ese período, que se considerará de ocupación cotizada a todos los efectos.
— Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a que se refiere el apartado 2 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles.

— En este caso, serán con cargo al Estado las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a los salarios.

• Fijación del importe de la indemnización

— El importe de la indemnización de treinta y tres días de salarios por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, será de aplicación a los contratos suscritos, a partir del día 12 de febrero del año 2012.

— La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012, se calculará:

  • A razón de 45 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año por el tiempo de prestación de servicios anterior a la fecha de entrada en vigor, es decir, anterior al día 12 de febrero de 2012, y a razón de 33 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por el tiempo de prestación de servicio posterior.

  • El importe indemnizatorio resultante, no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior a la entrada en vigor del referenciado Real Decreto Ley, resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

  • Los contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida», que estaban regulados por la Ley 12/2001, y que se pudieron celebrar hasta el 12.2.2012, que se extingan por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la indemnización será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. En el caso de despido disciplinario, la indemnización por despido improcedente, se calculará, según las reglas establecidas en el primer párrafo de este apartado.

— En los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma reguladora de dicha relación laboral.

C) DESPIDO PROCEDENTE

• Motivo

Por quedar acreditadas las causas alegadas por el empresario o la certeza de las causas objetivas.

• Consecuencias

— En el supuesto de despido disciplinario, extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

— En caso de extinción del contrato por causas objetivas, el trabajador hace suya la indemnización de veinte días por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades que la empresa le entregó en el momento del despido o que deberá exigir en el momento en que sea efectiva la decisión extintiva si el empresario, a consecuencia de su situación económica, no pudo ponerla a su disposición.

17.4. Recursos

(Ley 13/2009) • (Ley 36/2011)

El empresario o el trabajador podrán recurrir contra la sentencia ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, en los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia.

• Consecuencias

Si se recurre la sentencia que declara la improcedencia del despido, la opción ejercitada por el empresario tendrá los siguientes efectos:

— Si se hubiera optado por la readmisión, cualquiera que fuera el recurrente, ésta se llevará a efecto de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 297 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.
  - Cuando en los juicios donde se ejerciten acciones derivadas del despido o de decisión extintiva de las relaciones de trabajo la sentencia del Juzgado o Tribunal declare su nulidad o improcedencia y el empresario que hubiera optado por la readmisión interponga alguno de los recursos autorizados por la Ley, éste vendrá obligado, mientras dure la tramitación del recurso, a satisfacer al recurrido la misma retribución que viniere percibiendo con anterioridad a producirse aquellos hechos, debiendo éste continuar prestando sus servicios, a menos que el empresario prefiera hacer el abono aludido sin compensación alguna.
  - La misma obligación tendrá el empresario si el recurso lo interpusiera el trabajador y la sentencia hubiera declarado la nulidad del despido basado en alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley o la violación de derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores o si hubiera optado por la readmisión.

— Cuando la opción del empresario hubiera sido por la indemnización, tanto en el supuesto de que el recurso fuera interpuesto por éste, como por el trabajador, no procederá la readmisión mientras penda el recurso, si bien durante la tramitación del recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario.
  Si la sentencia que resuelva el recurso que hubiera interpuesto el trabajador elevase la cuantía de la indemnización, el empresario, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal supuesto, la readmisión retrotraerá sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social, por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la Entidad gestora.
  A efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo, el periodo a que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.

18. La regulación de empleo

18.1. Procedimientos de regulación de empleo

(R.D. 625/1985) • (Ley 22/2003) • (O.TAS/2865/2003, art. 20) • (Ley 27/2011. Disp. Adic. 6.ª y 16.ª) • (Ley 36/2011) • (R.D.1483/2012) • (R.D.1484/2012) • (O. ESS/2541/2012) • (R.D. 908/2013) • (Ley 1/2014) • (R.D. 3/2014) • (R.D. 368/2014. Disp. Final 2.ª) • (R.D.L. 16/2014, Disp. Adic. 4.ª) • (R.D.L.G. 2/2015, arts. 47, 49, 51 y Disp.Tr.10ª • (R.D.L.G. 8/2015) • (O. TMS/397/2019)

• ¿Qué son los procedimientos de regulación de empleo?

La adopción de medidas de regulación de empleo por parte de las empresas, ya sean de reducción de jornada, suspensión temporal del contrato o de extinción de las relaciones laborales, exigen el seguimiento de un determinado procedimiento en el que interviene la autoridad laboral como garante del cumplimiento de todos los requisitos establecidos legal y reglamentariamente.

La consideración de un procedimiento como despido colectivo requiere que, en un periodo de 90 días, la extinción de contratos afecte a un número mínimo de trabajadores según los umbrales previstos en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores. Este requisito numérico no se exige en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contratos ni en los de fuerza mayor.

• ¿Cuándo se siguen estos procedimientos?

Con carácter previo a la adopción por el empresario de las siguientes medidas:

— Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ver apartado 16.4.9).
— Suspensión de la relación laboral o reducción de jornada fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ver apartado 16.3).
— Extinción de la relación laboral por extinción de la personalidad jurídica del contratante (ver apartado 16.4.4).
— Extinción y suspensión de la relación laboral y reducción de jornada por fuerza mayor (ver apartado 16.4.8).

• ¿Cuál es la Autoridad Laboral competente?

— En el ámbito de las Comunidades Autónomas, tendrá la consideración de Autoridad Laboral competente para la tramitación del procedimiento de regulación de empleo el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva, cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad en centros de trabajo ubicados en su totalidad en el territorio de una Comunidad Autónoma.
— En las ciudades de Ceuta y Melilla tienen asumidas las competencias en materia de trabajo los Delegados del Gobierno.
— Administración General del Estado:
  • Cuando el procedimiento afecte a centros de trabajo o trabajadores radicados en dos o más Comunidades Autónomas, conocerá del procedimiento de regulación de empleo la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social; salvo que el 85 por 100, como mínimo, de la plantilla de la empresa radique en

el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, en cuyo caso la instrucción del procedimiento se realizará ante la autoridad laboral autonómica.

- Conocerá también la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social cuando el procedimiento afecte a empresas o centros de trabajo relacionados con créditos extraordinarios o avales acordados por el Gobierno de la Nación; con empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado y, en general, aquellas que tengan la condición de sociedades mercantiles estatales, así como con empresas relacionadas directamente con la Defensa Nacional u otras cuya producción sea declarada de importancia estratégica nacional.
- En el supuesto anterior, cuando el procedimiento afecte a centros de trabajo ubicados en el ámbito de una provincia conocerán las Áreas y Dependencias funcionales de Trabajo e Inmigración dependientes de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno en las Comunidades Autónomas (una vez suprimidas las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales). Este ámbito competencial, en razón a los traspasos de funciones y servicios del Estado en materia de trabajo a las Comunidades Autónomas, se reduce a determinadas empresas en que se mantiene la intervención de la Administración General del Estado (sociedades estatales, empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado, empresas relacionadas directamente con la defensa nacional, etc.).
- En este último caso, cuando el procedimiento pueda afectar a más de 200 trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social podrá avocar la competencia para conocer del procedimiento.

18.2. El procedimiento de despido colectivo

Deberá seguir este procedimiento el empresario que pretenda realizar un despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ver apartado 16.4.9). El mismo procedimiento deberá seguirse en caso de extinción de la personalidad jurídica del contratante.

• ¿Quién lo inicia?

El empresario.

• Procedimiento

— Apertura de un período de consultas mediante escrito dirigido a los representantes legales de los trabajadores. Con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del período de consultas, deberá quedar constituida la comisión representativa de los trabajadores. A estos efectos la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo. El plazo máximo para dicha constitución será de siete días desde la fecha de comunicación por parte de la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento; salvo que algunos de los centros de trabajo que vayan a estar afectados por el mismo no cuenten con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso, el plazo será de quince días.
La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en

el art. 41.4 del Estatuto de los trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.
— Comunicación simultánea a la Autoridad Laboral competente de la apertura del periodo de consultas, con copia del escrito dirigido a los representantes de los trabajadores.
— Comunicación a la Autoridad Laboral del resultado de las consultas efectuadas a la finalización de dicho período.

• Comunicación empresarial

— El empresario dirigirá la comunicación de apertura del periodo de consultas a los representantes legales de los trabajadores, y simultáneamente dirigirá una copia de la misma a la autoridad laboral
— Contenido de la comunicación empresarial.
  • Se adjuntará a la comunicación toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del procedimiento:
    — Memoria explicativa de las causas motivadoras del procedimiento.
    — Si la causa del procedimiento fuera de índole económica: documentación que a su derecho convenga y en particular las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios completos integradas por el balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditoria, así como las cuentas provisionales a la iniciación del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa solicitante. En el caso de empresa no sujeta a la obligación de auditoria de las cuentas, deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de auditoria. Asimismo, en caso de alegar que la situación económica negativa se debe a una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar toda la documentación necesaria para acreditar que tal disminución se ha producido durante, al menos los últimos tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, en relación con los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.
    — Cuando la empresa solicitante forme parte de un grupo de empresas con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorias, durante los dos últimos ejercicios, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa solicitante.
    — Si la causa del procedimiento fuera de índole técnica, los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de causas técnicas derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción.
    — Si la causa del procedimiento fuera de índole organizativa, los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en los siste-

mas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- Si la causa del procedimiento fuera de índole productiva, los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de causas productiva derivadas de los cambio, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores que vayan a ser afectados, así como de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año. Cuando despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, dicha información se desglosará por centro, y en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.
- Escrito de solicitud del informe a los representantes legales de los trabajadores al que hace referencia el art.64.5.a y b del Estatuto de los Trabajadores con carácter previo a la ejecución de las medidas de regulación de empleo planteadas por parte del empresario.
- Información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores existentes en la empresa, sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en el art.27 del R.D. 1483/2012.
- Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
- Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, la indicación de la falta de constitución de ésta.
- En empresas que realicen despidos colectivos que afecten a más de cincuenta trabajadores, plan de recolocación externa.
- Copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores del inicio del periodo de consulta y escrito de solicitud del informe a los mismos.
- Periodo previsto para la realización de los despidos.
- Criterios de selección de los afectados.

- Si la comunicación de la empresa no reuniera todos los requisitos exigidos, la Autoridad Laboral lo advertirá así al empresario, especificando los mismos, para que proceda a su subsanación, remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

• Período de consultas

- Tendrá una duración no superior a treinta días naturales o de quince en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores. Dicho período podrá entenderse finalizado cualquiera que sea el tiempo transcurrido en el supuesto de que las partes lleguen a un acuerdo y en todo caso, cuando las partes así lo manifiesten por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo.
- La empresa y los representantes legales de los trabajadores deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.
- La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora., De existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento; estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes. La comisión negociadora de los procedimientos, en representación de los trabajadores deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones.
- A la finalización del periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.

— El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo que para el periodo de consultas está señalado.
— La autoridad laboral velará por la efectividad del período de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el período de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.
— El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

• Tramitación del procedimiento

— Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación de la empresa y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento
— La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.
— Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, en un plazo máximo de 15 días a contar desde la fecha de la última reunión del periodo de consultas. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.
— Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores. Lo anterior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.
— Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

• Impugnación ante la jurisdicción social

— Los representantes de los trabajadores podrán impugnar ante la jurisdicción social la decisión empresarial de despido colectivo a través de la acción prevista en el artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

— Los trabajadores afectados por los despidos también podrán impugnar su despido a través de la acción individual prevista en la Ley 36/2011, de 10 de octubre. No obstante, la interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquélla.
— La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

• Las medidas sociales de acompañamiento y el plan de recolocación externa.

— La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.
— La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores. El incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.
— La autoridad laboral, a través del Servicio Público de Empleo competente, verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento.
— Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior y de las responsabilidades administrativas correspondientes, el incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores.

• Otras obligaciones empresariales

— En el caso de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones de desarrollo.
— Las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos y que afecten a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legal y reglamentariamente.

- **Procedimiento en caso de declaración de la empresa en concurso**

  — La Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, establece que los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos y de reducción de jornada, una vez declarado el concurso, se tramitarán ante el juez del concurso por las reglas establecidas en el artículo 64 de la citada Ley. En el caso de que la empresa fuera declarada en situación de concurso antes de que la autoridad laboral reciba la comunicación de la decisión empresarial de despido o de suspensión de contratos o reducción de jornada, la autoridad laboral procederá a archivar las actuaciones, dando traslado de las mismas al Juez del concurso, conforme a lo dispuesto en el artículo 64.1 de la citada Ley Concursal.

- **Indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo**

  — En los casos que con motivo de un procedimiento de regulación de empleo se extinguiera la relación laboral de los trabajadores, la indemnización será, en los casos de acuerdo entre las partes la fijada en los mismos y como mínimo en todos los casos de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

18.3. El procedimiento de suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- **Iniciación y tramitación del procedimiento**

  — El procedimiento se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, con copia a la autoridad laboral, con el contenido y la documentación establecida para el despido colectivo con las siguientes particularidades:
    - La documentación justificativa de la causa que debe acompañar a la comunicación de la apertura del periodo de consultas será la estrictamente necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.
    - La documentación económica se limitará al último ejercicio completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la solicitud del procedimiento.
    - En todo caso, la comunicación empresarial deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

  — La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art. 41.4 del Estatuto de los trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

— La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

• Notificación de las medidas a los trabajadores afectados

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión, en un plazo máximo de 15 días a contar desde la fecha de la última reunión del periodo de consultas. Tras la comunicación de la decisión empresarial a la Autoridad Laboral, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efecto a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo

• Impugnación ante la jurisdicción social

— Los representantes de los trabajadores podrán impugnar la decisión empresarial a través de la acción de conflicto colectivo prevista en el artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, siempre y cuando la aplicación de las medidas adoptadas por la empresa afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales fijados en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.
— Los trabajadores afectados también podrán ejercer acciones individuales contra la decisión empresarial. No obstante, la interposición del conflicto colectivo por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas.
— La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

• Obligaciones empresariales durante las medidas

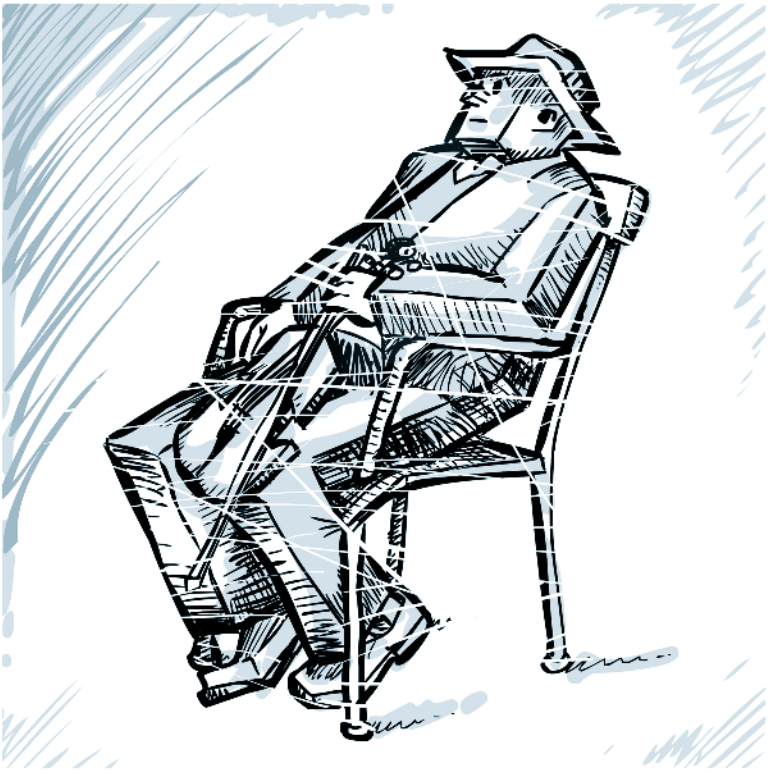
— Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.

— En los supuestos de suspensión de contratos, la empresa está obligada a cotizar a la Seguridad Social la parte de la empresa por los trabajadores afectados y durante todo el período de duración de la suspensión.
— En los casos de reducción de la jornada, ésta se interrumpirá de forma intermitente el número de horas al día o de días a la semana o al mes o al año que la empresa hubiese comunicado. La empresa deberá cotizar a la Seguridad Social la cuota patronal de estos períodos de inactividad por los trabajadores afectados.

18.4.
Procedimientos de extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por existencia de fuerza mayor.

— La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo el siguiente procedimiento.
— El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.
— La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables.
— La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.
— Las empresas que, previa resolución de la autoridad laboral, acuerden la suspensión de contratos de trabajo o la reducción de jornada por causa de fuerza mayor podrán solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social, una exoneración de hasta el 100 por cien del pago de la aportación empresarial durante la situación de desempleo, siempre y cuando concurran las circunstancias determinadas en la Disposición Adicional Cuarta, del Real Decreto Ley 16/2014, de 19 de diciembre (B.O.E. 20-12-2014), por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo. La resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social, indicará el porcentaje de exoneración que se reconozca y tendrá una duración máxima de 12 meses, que a su vez podrá prorrogar por otros 12 meses siempre que resulte acreditado tanto que la empresa sigue cumpliendo los requisitos que determinaron el reconocimiento inicial de la exoneración, como que ha puesto en marcha los compromisos adquiridos en cuanto a la necesaria reinversión en la empresa y el mantenimiento en el empleo de los trabajadores afectados por la suspensión o reducción. En ningún caso se reconocerá la exoneración cuando haya transcurrido más de 3 meses entre la fecha en que haya tenido lugar el acontecimiento extraordinario de fuerza mayor y la solicitud.

VIII
Las relaciones especiales de trabajo



19. Relaciones especiales de trabajo por cuenta ajena

Son relaciones especiales de trabajo aquellas que, por sus especiales características, requieren una regulación específica.

19.1. Deportistas profesionales

(R.D. 1006/1985) • (Ley 14/2000) • (R.D. 1424/2002) • (R.D.L.G. 2/2015)

• Colectivo incluido

Deportistas profesionales en posesión de la correspondiente licencia federativa, que se dediquen a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización de una entidad deportiva, a cambio de una retribución.

• Características

— Contrato escrito, indicando el objeto del contrato, la retribución acordada y la duración del mismo.
— Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará en el mismo plazo las prórrogas de dichos contratos, así como las denuncias de los mismos.
— Comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido del contrato, en el plazo de diez días hábiles, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.
— El contrato se registrará en la Federación correspondiente.
— La duración del contrato será la que acuerden las partes, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas.
— Puede prorrogarse por pacto colectivo o individual.
— Puede concertarse un período de prueba que no excederá de tres meses.
— Durante la vigencia del contrato, los clubes pueden ceder temporalmente a otros los servicios del deportista si éste consiente, teniendo derecho a compensación económica si hubo contraprestación de este tipo entre las entidades.
— La jornada laboral será la fijada en convenio o contrato individual, con respeto, en todo caso, a los límites legales vigentes, que podrán aplicarse en cómputo anual.
— La retribución será pactada individualmente o en convenio colectivo. Puede incluir los derechos a la explotación comercial de la imagen de los deportistas.
— La extinción y suspensión de la relación laboral se rigen por las reglas generales con algunas peculiaridades.

• Jurisdicción competente

Compete al orden jurisdiccional social conocer de los conflictos que surjan entre deportistas y clubes.

19.2.
Personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo

(O.M. 5-III-1982) • (R.D. 1368/1985) • (R.D. 2273/1985) • (O.M. 16-X-1998) • (R.D. 1424/2002) • (R.D. 290/2004) • (R.D. 364/2005) • (R.D. 469/2006) • (Ley 43/2006) • (Ley 27/2009) • (R.D. 1856/2009) • (R.D. 1529/2012) • (R.D.L. 1/2013) • (R.D.L.G. 2/2015)

• Colectivo incluido

— Trabajadores con discapacidad que ejercen su actividad laboral en Centros Especiales de Empleo.
— (Los que trabajan en otras empresas se rigen por la normativa general.)

• Capacidad para contratar

Podrán concertar este tipo de contratos por sí mismos las personas que tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil, o las que, aun teniendo capacidad de obrar limitada, hubieran obtenido la correspondiente autorización, expresa o tácita, de quien ostentara su representación legal.

• Características

— Deben tener una discapacidad reconocida, igual o superior al 33 por 100 y una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje.
— Las personas con discapacidad que deseen acceder a uno de estos puestos de trabajo deberán inscribirse en los correspondientes Servicios Públicos de Empleo.
— Tienen los mismos derechos básicos que todos los trabajadores.
— Los equipos multiprofesionales comprobarán la adecuación al puesto de trabajo de los trabajadores con discapacidad, a requerimiento del Servicio Público de Empleo, antes de ser contratados.
— Posibilidad de contrato a bajo rendimiento en jornada normal. Si el rendimiento fuese inferior al 25 por 100, podría reducirse el salario proporcionalmente.
— Posibilidad de pactarse un período de adaptación al trabajo que tendrá la consideración de período de prueba y cuya duración no podrá exceder de seis meses.

• Tramitación y formalización de la relación laboral

— Los titulares de los Centros Especiales de Empleo deberán solicitar del Servicio Público de Empleo correspondiente los trabajadores con discapacidad que pretendan contratar.
— El contrato deberá formalizarse por escrito en el modelo que se establezca. Un ejemplar se remitirá por el Servicio Público de Empleo al equipo multiprofesional correspondiente.
— Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará en el mismo plazo las prórrogas de dichos contratos, así como las denuncias de los mismos.
— Comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido del contrato, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiera.

• Objeto del contrato

— El trabajo que realice el trabajador con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características del trabajador, en orden a favorecer su adaptación personal y social y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

— Con el fin de garantizar que el trabajo se adecúe en todo momento a las características personales y profesionales del trabajador con discapacidad y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos Multiprofesionales le someterán a revisión, al menos con una periodicidad de dos años. Si como consecuencia de la revisión los Equipos Multiprofesionales observaran que el trabajo que realiza el trabajador supone un grave riesgo para su salud, deberán declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso el trabajador a ocupar otro puesto adecuado a sus características dentro del propio Centro y, de no ser ello posible, cesará en la prestación de los servicios en las condiciones previstas al respecto.

  En el supuesto de que el riesgo quedase constatado con anterioridad a la revisión periódica del Equipo Multiprofesional, se procederá de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente al Equipo Multiprofesional.

• Modalidades de contratación

— Los contratos que concierten los Centros Especiales de Empleo deberán ajustarse a cualquiera de las modalidades de contrato de trabajo previstas en la legislación laboral.

— El contrato para la formación y el aprendizaje se ajustará a lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, en particular el Real Decreto 1529/2012 (Véase Capítulo 12.5.3), si bien tendrá las peculiaridades siguientes:
  - La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del Equipo Multiprofesional cuando, debido al grado de discapacidad y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años.
  - Los contenidos formativos deberán ser informados favorablemente por el Equipo Multiprofesional.
  - El tiempo dedicado a la formación teórica podrá alcanzar hasta un límite máximo de dos tercios. No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la formación teórica cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad psíquica cuyo grado de discapacidad no le permita realizar aquélla.
  - Respecto a las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficioso.

— La prestación de trabajo a distancia se ajustará a lo previsto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:
  - No se podrá utilizar esta modalidad para la contratación de trabajadores con discapacidad psíquica.
  - El Equipo Multiprofesional deberá informar previamente a la formalización del contrato sobre la adecuación del trabajo concreto a las características personales y profesionales del trabajador.
    Asimismo, anualmente el Equipo Multiprofesional realizará el seguimiento sobre la adecuación de trabajo a las características del trabajador y su contribución a la mejora de la adaptación personal y social en vistas a su integración en el mercado ordinario de trabajo.
  - En el contrato se harán constar expresamente las adaptaciones técnicas que resulten necesarias para la realización de la actividad laboral,

así como los servicios de ajuste personal y social que el Centro Especial de Empleo pone a disposición del trabajador con discapacidad que trabaja a distancia.

• Duración del contrato

— El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.
— Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador con discapacidad para el desempeño de tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, podrá establecerse en el contrato un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos, no pudiendo exceder en ningún caso de seis meses.
La necesidad de que el trabajador con discapacidad pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el Equipo Multiprofesional.

• Salario y garantías salariales

Las mismas que el resto de los trabajadores con las siguientes peculiaridades:
— En el caso de que se utilicen incentivos para estimular el rendimiento en el trabajo, no podrán establecerse aquellos que puedan suponer, a juicio de los Equipos Multiprofesionales, un riesgo para la salud del trabajador o su integridad física o moral.
— El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, cuya cuantía será, como mínimo, para cada una de ellas, de treinta días de salario.
— Cuando las circunstancias personales del trabajador con discapacidad lo requieran podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento, entendiendo como tal aquel en que el trabajador con discapacidad, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25 por 100, siempre que tal circunstancia la haya constatado el Equipo Multiprofesional correspondiente. La disminución del salario no podrá exceder del porcentaje citado.

• Tiempo de trabajo

En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos, se estará a lo dispuesto con carácter general, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:
— Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
— El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración, siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

• Extinción del contrato de trabajo

Las causas serán las establecidas con carácter general, salvo en cuanto a la extinción por causas objetivas que se ajustará a las siguientes peculiaridades:
— Por ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, y que deberá ser constatada por el Equipo Multiprofesional. La ineptitud existente con anterioridad al cumpli-

miento del período de adaptación o de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

— Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, constatadas por el Equipo Multiprofesional, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido, como mínimo, tres meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del Organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

— Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo y en número inferior al establecido en el artículo 51.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siendo necesario en todo caso el informe del Equipo Multiprofesional. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, en los términos previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en este supuesto.

— Por falta de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 25 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 30 por 100 en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

  No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal, por el tiempo de duración de la misma, al ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidentes de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedades o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

• Actuaciones de los Centros Especiales de Empleo en relación con las medidas alternativas al cumplimiento de reserva de empleo

Los Centros Especiales de Empleo que realicen contratos con empresas que adopten medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores con discapacidad, establecido por la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, deberán destinar los recursos necesarios tanto a la prestación de servicios de ajuste de personal o social que requieran sus trabajadores con discapacidad, como a su formación permanente o a su adaptación a las nuevas tecnologías, a fin de promover su paso hacia el mercado de trabajo no protegido.

Cuando la medida alternativa consista en el desarrollo de un enclave laboral (véanse contenido capítulos 9.7.3 y 12.1.1.1.9) y un grupo de trabajadores realice un trabajo en la empresa colaboradora, éstos mantendrán, a todos los efectos, la relación laboral de carácter especial con el Centro Especial de Empleo.

Anualmente presentarán, ante el Servicio Público de Empleo correspondiente, competente para resolver la concesión de subvenciones y ayudas, una memoria de las acciones realizadas y de los recursos financieros aplicados a las mismas.

• Apoyo a los Centros Especiales de Empleo

(Ver contenido cap. 9.7. sobre apoyo a la inserción laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo).

19.3.
Personal de alta dirección

(R.D. 1382/1985) • (R.D. 1424/2002) • (R.D. 451/2012 disp. final 1.ª • (R.D.L.G. 2/2015, disp. adic. 5.ª)

• Colectivo afectado

El personal que ejerce poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad.

Quedan excluidas las personas que ejerzan pura y simplemente cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.

Esta relación laboral se aplicará, a los máximos responsables y personal directivo a que se refiere el R.D. 451/2012, de 5 de marzo, sobre régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, que no estén vinculados por una relación mercantil, en aquello que no se oponga al mismo ni al Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

• Características

— Esta relación laboral se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodan el ejercicio de sus derechos y obligaciones a la exigencia de la buena fe.
— Se rige por lo que acuerden las partes y la normativa al respecto.
— En lo no regulado en la normativa que le es de aplicación o por pacto entre las partes, se estará a lo dispuesto en la legislación civil o mercantil y a sus principios generales.
— El contrato se formaliza por escrito, en ejemplar duplicado, pudiendo concertarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de nueve meses, si su duración es indefinida.
— En ausencia de pacto escrito, se entenderá que la relación laboral tiene tal carácter cuando el trabajador contratado realice estas funciones.
— Cuando el alto directivo haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa, durante un período de duración determinada, podrá pactarse que el empresario tenga derecho a una indemnización por daños y perjuicios, si aquél abandona el trabajo antes del término fijado.
— El trabajador de alta dirección no podrá celebrar otros contratos con otras empresas, salvo autorización del empresario o pacto escrito en contrario.
— El pacto de no concurrencia para después de extinguido el contrato no podrá tener una duración superior a dos años, siendo solo válido si concurren los siguientes requisitos:
  • Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello.
  • Que se satisfaga al alto directivo una compensación económica adecuada.
— Notificación de estos contratos a los representantes legales de los trabajadores.
— El contrato podrá extinguirse por voluntad de cualquiera de las partes, debiendo mediar un preaviso de tres meses. Si la extinción se produce por desistimiento del empresario el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones pactadas en contrato. A falta de pacto, la indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.
— En caso de despido declarado improcedente se estará a las cuantías que se hubiesen pactado en el contrato, siendo en su defecto de veinte días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades.

— Las retribuciones de este personal gozan de las garantías del salario establecidas por el Fondo de Garantía Salarial y les son de aplicación las normas de liquidación y pago del salario establecido, así como que le será inembargable la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional.

19.4. Servicio del hogar familiar

(Ley 35/2010) • (R.D. 1620/2011) • (R.D.L. 29/2012) • (R.D.L. 16/2013) • (R.D.L.G. 2/2015) • (Ley 48/2015) • (R.D. 1462/2018) • (R.D.L 28/2018) • (O. TMS/83/2019)

• Actividades afectadas

— Las relaciones laborales que concierte el titular de un hogar familiar, como empleador, con personas que, dependientes y por cuenta de éste, presten servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar, incluyendo:
  - Tareas domésticas.
  - Cuidado y atención de los miembros de la familia.
  - Otros trabajos tales como guardería, jardinería o conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas.

— Quedan excluidas las siguientes actividades:
  - Relaciones concertadas con personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
  - Relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
  - Relaciones de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
  - Relaciones de cuidadores no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio.
  - Relaciones concertadas entre familiares, que no sean asalariados.
  - Trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
  - Relaciones de convivencia a la par («au pair»).

• Características: retribuciones, jornada y vacaciones e incentivos

— Se garantiza, como mínimo, el pago en metálico del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual, por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento alguno por salario en especie por manutención o alojamiento. Cuando exista salario en especie éste no podrá superar el 30 por ciento de las percepciones salariales. Dicho salario se entiende referido a la jornada de trabajo completa, percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior.

— La trabajadora o trabajador tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, de modo que se garantice la percepción del Salario Mínimo Interprofesional en metálico en cómputo anual.

— Los trabajadores que trabajan por horas, en régimen externo, perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos (salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales del descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias).

— La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo de salarios en los términos acordados por las partes.

— La jornada máxima semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes.

— Los tiempos de presencia tendrán la duración y serán objeto de retribución o compensación en los términos que las partes acuerden, no pudiendo exceder de 20 horas semanales de promedio en un periodo de un mes, salvo que las partes convengan en su compensación por periodos equivalentes de descanso. Su retribución no será de cuantía inferior a la correspondiente a las horas ordinarias.
— Entre el final de una jornada y el inicio de de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas, pudiendo reducirse a diez en el caso del empleado de hogar interno compensándose el resto hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas.
— El empleado interno dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso.
— El descanso semanal será de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.
— El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales que podrán fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de quince días consecutivos. En defecto de pacto sobre el o los periodos de vacaciones, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. Estas fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute.
— Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros.
— El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de los trabajadores.
— Incentivos: Ver Apartado 30.6.1

• Trámites y formalización de la relación laboral

— El acceso al empleo en el hogar familiar se realizará mediante contratación directa o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación.
— El contrato podrá realizarse de palabra o por escrito. Deberá formalizarse siempre por escrito en el caso de los contratos de duración determinada, cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas. Se encuentran disponibles modelos de contratos en la página WEB del MEYSS.
— La comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido de estos contratos de trabajo, así como su terminación, se entenderá realizada por el empleador mediante la comunicación en tiempo y forma del alta o de la baja en la Seguridad Social ante la Tesorería General de la Seguridad Social, acompañada, en su caso, del contrato de trabajo, cuando este se haya formalizado por escrito. En estos supuestos, la Tesorería General de la Seguridad Social deberá comunicar al Servicio Público de Empleo el contenido mínimo de los contratos de trabajo, así como su terminación.
— Cuando la duración del contrato sea superior a cuatro semanas el trabajador deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, que además de los aspectos generales (identificación de las partes, salario, jornada, etc.) incluirá:
  • Prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
  • Duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.
  • El régimen de pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, en su caso.
— El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los casos legalmente previstos.

— Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no podrá exceder de dos meses y durante el cual el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, con posibilidad de resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes con un periodo máximo de preaviso de siete días.

• Extinción del contrato

La relación laboral podrá extinguirse por:

— Conforme a los supuestos del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo fuerza mayor, despido colectivo y causas objetivas legalmente procedentes.

— En caso de despido disciplinario, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Si el despido se declara improcedente por la jurisdicción competente, las indemnizaciones, que se abonarán íntegramente en metálico, serán equivalentes al salario correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades

— Particularmente, por desistimiento del empleador, que deberá ser comunicado por escrito al empleado de hogar. En el caso de que la prestación de servicio hubiera sido superior a un año el empleador deberá conceder un plazo de preaviso de veinte días, siendo en los demás casos de siete días.

Simultáneamente, deberá poner a disposición del trabajador una indemnización, íntegramente en metálico, en cuantía equivalente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades. La cuantía de la indemnización de doce días se aplica únicamente a los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2012.

El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período. Si no se cumplen los requisitos para el desistimiento se presume que el empleador ha optado por el despido del trabajador.

19.5. Relación laboral especial de los artistas

(R.D. 1435/1985) • (Ley 14/2000) • (R.D. 1424/2002) • (R.D.L.G. 2/2015) • (O. TMS/83/2019)

• ¿Qué es?

Es la relación establecida entre un organizador de espectáculos públicos o empresario y quienes se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de aquéllos, a cambio de una retribución.

• Colectivo afectado

— Quien desarrolle una actividad artística directamente ante el público o destinada a la grabación de cualquier tipo para su difusión entre el mismo, en medios como teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, discotecas y en general cualquier local destinado, habitual o accidentalmente, a efectuarlos públicamente.

— La Autoridad Laboral podrá autorizar excepcionalmente la participación de menores de 16 años en espectáculos públicos, siempre que dicha participación no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana. La autorización deberán solicitarla los representan-

tes legales del menor y la concesión de la misma deberá constar por escrito. Con el acta de autorización corresponde al padre o tutor la celebración del contrato.
— Las actuaciones artísticas en un ámbito privado estarán excluidas de esta relación laboral.

• Características

— El contrato se formalizará por escrito y se comunicará a los Servicios Públicos de Empleo el contenido del mismo en el plazo de diez días hábiles.
— Período de prueba: se podrá fijar para contratos de duración superior a diez días, y será de cinco días en contratos de duración inferior a dos meses, de diez días en los de duración no superior a seis meses y quince días en los restantes.
— La duración del contrato se fijará por las partes, pudiendo celebrarse por actuaciones, temporada o tiempo que una obra permanezca en cartelera.
— Jornada: comprenderá la actividad artística ante el público y los períodos de ensayo o de grabación, estándose en todo caso al máximo establecido con carácter general.

• Indemnización por extinción del contrato

— De no estar fijadas en pacto individual o convenio colectivo, será de siete días de salario por año de servicio.
— El incumplimiento del contrato por el empresario o por el artista, que conlleve la inejecución total de la prestación artística, se regirá por lo establecido al respecto en el Código Civil.

19.6. Representantes de comercio

■ (R.D. 1438/1985) • (Ley 14/2000) • (R.D. 1424/2002) • (R.D.L.G. 2/2015) • (O. TMS/83/2019)

• Colectivo afectado

— Los representantes que actúan por cuenta de una o más empresas para promover o concertar con otras empresas operaciones mercantiles sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas, a cambio de una retribución.
— Están excluidos de esta relación laboral especial los trabajadores que, dedicándose a esta actividad, la efectúen en locales de la empresa o teniendo en ellos un puesto de trabajo y estén sujetos al horario laboral de la misma.

• Características

— La relación laboral deberá formalizarse en un contrato por escrito en el que se identificarán las operaciones mercantiles a promover o concertar por el trabajador, indicándose en su caso el inventario y valor que se atribuye al mismo.
— Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará en el mismo plazo las prórrogas de dichos contratos, así como las denuncias de los mismos.
— Comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido del contrato, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera.

— El contrato podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada. En este caso, el período inicial más las prórrogas acumuladas, en su caso, no podrá ser superior a tres años.
— El trabajador no estará sujeto a jornada u horario de trabajo concreto, sin perjuicio de las previsiones contenidas en pactos colectivos o individuales.
— Los trabajadores tienen derecho al disfrute de vacaciones anuales y permisos retribuidos de acuerdo con la normativa general.
— Los trabajadores tienen derecho al reconocimiento de la clientela que hayan conseguido como consecuencia de su gestión. Igualmente se les asignará zonas de actuación.
— Los trabajadores son responsables de las pérdidas o deterioros que por su culpa o negligencia pueda sufrir el muestrario o instrumento de trabajo que se le proporcione para el desarrollo del mismo.
— Las retribuciones estarán constituidas por comisiones sobre las operaciones en que hubiera intervenido y fuesen aceptadas por el empresario, por una parte fija y otra por comisiones o exclusivamente por una cantidad fija.
— Las indemnizaciones en caso de despido serán fijadas de acuerdo con lo previsto con carácter general, calculándose su salario en base a los ingresos obtenidos en los dos años anteriores o período inferior, en su caso. En caso de dimisión del trabajador éste deberá notificarlo con una antelación mínima de tres meses.

19.7. Estibadores portuarios

Deja de ser una relación laboral especial en virtud del Real Decreto-Ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C-576/13.

19.8. Trabajos de penados en Instituciones Penitenciarias

(Constitución 1978, art. 25) • (L.O. 1/1979) • (L.O. 10/1995) • (L.O. 13/1995) • (R.D. 190/1996) • (Ley 55/1999) • (R.D. 782/2001) • (R.D. 868/2005) • (R.D. 2131/2008) • (Ley 36/2011) • (R.D. 122/2015) • (R.D.L.G. 2/2015) • (R.D.L.G. 8/2015, disp. adic. 23.ª)

• Colectivo afectado

— Se considera relación laboral de carácter especial la existente entre la entidad Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo y los internos que desarrollen una actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios dependientes de la Administración penitenciaria.
— Son trabajadores los internos que desarrollen actividades laborales de producción por cuenta ajena en los talleres productivos de los centros penitenciarios.
— El empleador será en todos los casos la entidad Trabajo y Prestaciones Penitenciarias.
— La finalidad esencial del trabajo es la preparación para la futura inserción laboral del interno para cuando acceda a la libertad.
— El trabajo que realice el penado objeto de relación laboral, deberá ser productivo y remunerado.

• Características del contrato

— El contrato se realizará por obra o servicio determinado, a tiempo completo o parcial. y La duración de la relación laboral coincidirá con la de la obra o servicio que se le encomiende.
Se realizará en el modelo oficial establecido al efecto y se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.

— La relación laboral especial penitenciaria podrá suspenderse, entre otras, por las siguientes causas:
  a) Suspensión de empleo y sueldo por el cumplimiento de sanciones disciplinarias penitenciarias de aislamiento.
  b) Razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento.
  c) Por traslados de los internos siempre que la ausencia no sea superior a dos meses, así como durante el disfrute de los permisos o salidas autorizadas.
  d) Razones de disciplina y seguridad penitenciaria.

— Asimismo, la relación laboral especial penitenciaria se extinguirá:
  a) Por la excarcelación del trabajador penitenciario.
  b) Por contratación con empresas del exterior en el caso de internos clasificados en tercer grado.
  c) Por razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento.
  d) Por traslado del interno trabajador a otro establecimiento penitenciario por un período superior a dos meses.
  e) Por razones de disciplina y seguridad penitenciaria.
  f) Por incumplimiento de los deberes laborales básicos en la relación laboral especial penitenciaria

— Corresponde a la entidad Trabajo y Prestaciones Penitenciarias la planificación, organización y control del trabajo desarrollado por los internos en los talleres penitenciarios.

— Para determinar la retribución de los internos se fijará un módulo que tomará como referencia el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, de tal manera que el salario resultante se fijará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas y al rendimiento conseguido por el trabajador. El módulo retributivo se determinará anualmente por la entidad Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo e incluirá la parte proporcional de las retribuciones de los días de descanso semanal y de vacaciones anuales retribuidas, así como las gratificaciones extraordinarias, en su caso.

— El director del centro penitenciario, en su calidad de delegado de la entidad Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, establecerá el calendario laboral que regirá a lo largo del año, con las particularidades que procedan en cuanto a jornada y turnos. Los internos trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que se disfrutará, con carácter general, la tarde del sábado y el día completo del domingo, salvo lo que se disponga en el sistema por turnos. También serán días de descanso las fiestas laborales donde radique el centro penitenciario. Previo acuerdo con los trabajadores, y cuando las circunstancias excepcionales de producción lo exijan, el director del centro penitenciario podrá modificar el calendario laboral aprobado o la jornada habitual.

— Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda en su caso.

— El Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales sólo serán aplicables a los internos trabajadores en el caso de remisión expresa de su normativa especial.

— Las cuestiones litigiosas derivadas de los conflictos individuales que se promuevan por los internos trabajadores encuadrados en la relación laboral penitenciaria se regirán por la Ley de Jurisdicción Social. Para demandar la entidad Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, será requisito previo la reclamación en vía administrativa.

• Incentivos

Bonificación del 65% de las cotizaciones, relativas a los mismos, por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial.

Asimismo, a las cuotas empresariales por contingencias comunes que se determinen para dichos trabajadores les serán de aplicación las bonificaciones generales que se otorguen a la contratación de trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral, sin que les sean de aplicación las exclusiones que pudieran establecerse para las relaciones laborales de carácter especial. Cuando resulten de aplicación las bonificaciones que pudieran estar establecidas o se establezcan para las relaciones laborales de carácter especial, se optará por las que resulten más beneficiosas.

• Otras características

Las características generales de este contrato se encuentran recogidas en el apartado correspondiente al contrato de obra o servicio determinado (Ver «Cláusulas específicas para obra o servicio determinado»).

19.9. Menores internados

■ (L.O. 5/2000) • (Ley 53/2002) • (R.D. 1774/2004)

Se considerará relación laboral de carácter especial la de los menores incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, sometidos a la ejecución de medidas de internamiento.

Tendrá la consideración de empleador la entidad pública correspondiente o la persona física o jurídica con la que tenga establecido el oportuno concierto, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la entidad pública respecto de los incumplimientos en materia salarial y de Seguridad Social.

Les será de aplicación la normativa reguladora de la relación laboral especial penitenciaria y de la protección de Seguridad Social establecida en la legislación vigente para este colectivo, con ciertas especialidades.

19.10. Abogados que presten servicios en despachos individuales o colectivos

■ (Ley 22/2005, disp. adic. 1.ª) • (Resol. 21-XI-2005) • (Resol. 30-XII-2005) • (R.D. 1331/2006. Declarado nulo art.14.1 pár. 3 por STS C-A de 16.12.08)

• Colectivo afectado

Se considerará relación laboral de carácter especial la actividad profesional de los abogados que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados individual o colectivo.

No están incluidos en el ámbito de aplicación de esta relación laboral especial:

— Los abogados que ejerzan la profesión por cuenta propia, individualmente o agrupados con otros, como socios en régimen societario o bajo cualquier otra forma admitida en derecho.

— Las colaboraciones profesionales que se concierten entre abogados cuando se mantenga la independencia de los respectivos despachos.
— Los abogados que prestan servicios en un despacho con cuyo titular tengan una relación familiar y convivan con él, salvo que se demuestre la condición de asalariados de los mismos. A estos efectos se consideran familiares el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

• Características

— Los contratos de trabajo que se concierten deberán formalizarse por escrito, bajo cualquiera de las modalidades previstas legalmente.
— Se extenderán dos copias firmadas por las partes contratantes, entregándose una a cada una de ellas; una copia básica del contrato se remitirá al servicio público de empleo correspondiente, y otra, a los representantes legales de los abogados.
— Deberán constar, como mínimo, las siguientes especificaciones:
  • Identidad de las partes contratantes, incluyendo el domicilio del despacho.
  • El objeto y la modalidad del contrato.
  • La duración del contrato y del período de prueba, en su caso.
  • El régimen de jornada, horarios de trabajo, vacaciones y descansos.
  • La retribución convenida.
  • El régimen de la prestación de servicios.
  • El pacto de no competencia postcontractual, en caso de que se acuerde.
— Podrán celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo con las peculiaridades que se establecen en su norma reguladora.
— El período de prueba que pudiera establecerse, en defecto de pacto en convenio colectivo, no podrá exceder de seis meses en el caso de contratos de carácter indefinido y de dos meses en el caso de contratos de duración determinada, si su duración es superior a dicho período de tiempo.
— Podrán formalizarse contratos en prácticas con quienes estando habilitados para ejercer la profesión de abogado deseen iniciarse en el ejercicio profesional de la abogacía, con arreglo a las condiciones previstas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, con determinadas particularidades.
— La jornada de trabajo será la pactada en convenio colectivo, o en su defecto, en el contrato de trabajo, no pudiendo superar en ningún caso los límites de duración que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores en cómputo anual.
— Los descansos, vacaciones, fiestas y permisos serán los de aplicación general, si bien podrán establecerse fechas o momentos distintos de su disfrute en atención al carácter perentorio o improrrogable de los plazos o de las actuaciones profesionales que tengan que realizar y de los asuntos que tengan encomendados.
— Las retribuciones serán las que se acuerden en el contrato, que en todo caso respetarán las cuantías mínimas y las garantías establecidas legalmente o las acordadas en convenio colectivo.
— La suspensión del contrato, así como la extinción del mismo, se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, con algunas peculiaridades.
— Régimen de exclusividad: los abogados prestarán sus servicios a los despachos en régimen de dedicación exclusiva, salvo que el contrato de trabajo concertado lo sea a tiempo parcial o establezca lo contrario; llevará consigo una compensación económica adecuada por la exclusividad, que se determinará en el convenio colectivo o, en su caso, en el contrato de trabajo.

— Pacto de permanencia: podrá pactarse por escrito la permanencia en los despachos durante un cierto tiempo, no superior a dos años, cuando hubieran recibido de los mismos una formación o especialización determinadas en convenio colectivo o contrato de trabajo. Su abandono, antes del término del plazo convenido, llevará consigo la indemnización de daños y perjuicios que se hubiera pactado, nunca superior a los gastos de formación o especialización.
— Pacto de no competencia postcontractual: el pacto de no competencia, después de extinguido el contrato de trabajo, podrá establecerse con una duración máxima de dos años y sólo será válido si se pacta una indemnización adecuada para compensar económicamente las restricciones o limitaciones que se impondrán a los abogados en el ejercicio de su profesión.
— La clientela: los abogados tendrán derecho a que se les reconozca, por parte de los despachos, la clientela que hayan aportado a los mismos al inicio de la relación laboral y que se les compense económicamente en los términos que se acuerde en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo.

19.11. Residentes para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud

■ (Ley 44/2003, art. 20 y disp. adic. 1.ª) • (R.D. 1146/2006) • (R.D. 183/2008) • (R.D. 1002/2010)

• Colectivo incluido

— Los titulados universitarios que, previa participación en la convocatoria anual de carácter nacional de pruebas selectivas, hayan accedido a una plaza en un centro o unidad docente acreditada para el desarrollo de un programa de formación especializada en Ciencias de la Salud, mediante el sistema de residencia, previsto en el artículo 20 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, a efectos de la obtención del Título de Especialista y por cuyos servicios como trabajadores percibirán las retribuciones legalmente establecidas.
— Los especialistas en Ciencias de la Salud que, conforme a lo establecido en el artículo 23 de la citada ley, cursen una nueva especialidad.
— Los especialistas en Ciencias de la Salud que accedan a la formación para la obtención del Diploma de Área de Capacitación Específica por el sistema de residencia.

• Ámbito de aplicación

Es aplicable a todo el territorio nacional, cualquiera que sea la titularidad, pública o privada, de los establecimientos sanitarios donde se encuentren ubicados los centros o unidades docentes acreditados para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

• Características

— El contrato de trabajo se celebrará por escrito entre el residente-trabajador y la entidad titular de la unidad docente acreditada para impartir la formación, en su condición de empleador.
— Se formalizará por cuadruplicado, y se incluirán entre otros extremos, la identidad de las partes, la unidad docente donde se desarrollará el programa de formación y centro al que pertenece; la convocatoria en la que el

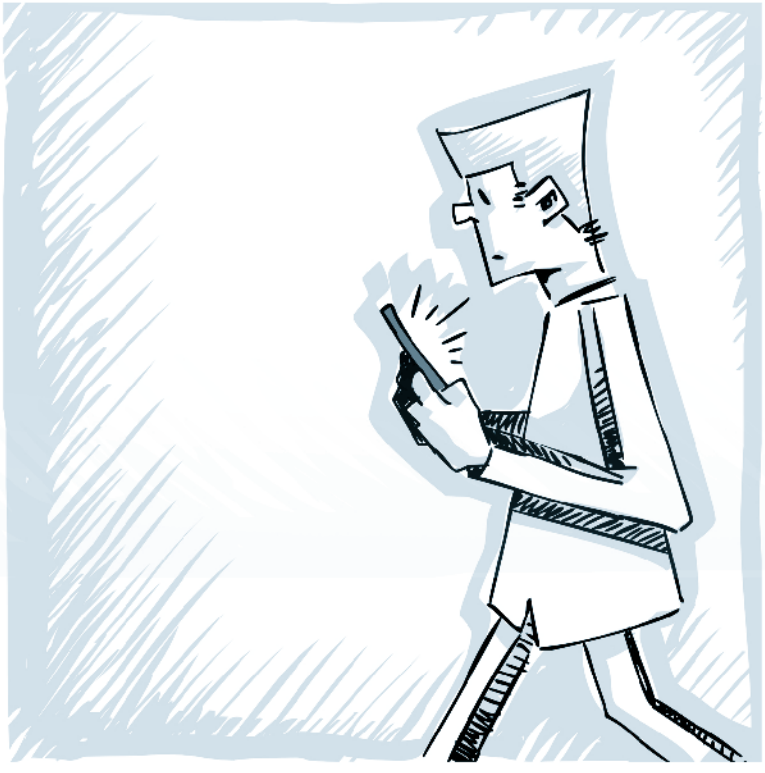
residente ha obtenido la plaza; la fecha del comienzo de la relación laboral y su duración; el título universitario del residente y el programa de formación que va a cursar; cuantía de sus retribuciones, la jornada laboral, la duración de las vacaciones, así como el convenio colectivo que resulte aplicable.

— La duración del contrato será de un año, renovable por períodos iguales durante el tiempo que dure su programa de formación, siempre que, al final de cada año, el residente haya sido evaluado positivamente por el Comité de Evaluación de la especialidad correspondiente.
— No podrá establecerse período de prueba.
— La jornada laboral y descansos serán los establecidos en el ámbito de los respectivos servicios de salud, con algunas particularidades: la jornada ordinaria se determinará por convenio y, en su defecto, será la establecida, mediante normas, pactos o acuerdos, para el personal estatutario de la especialidad que esté cursando el residente. En todo caso, la jornada máxima ordinaria no excederá de 37,5 horas semanales de promedio en cómputo semestral. El período de descanso entre jornadas será de al menos doce horas continuas. Tras veinticuatro horas de trabajo ininterrumpido, sea de jornada ordinaria, complementaria o ambas, el residente tendrá un descanso mínimo de doce horas, salvo en casos de emergencia asistencial, supuestos en que se aplicará el régimen de descansos alternativos previstos en la Ley 55/2003. En cualquier caso, la jornada laboral debe asegurar el cumplimiento de los programas formativos y, dentro de las posibilidades organizativas del centro, se procurará su disposición de forma que no perjudique la formación del residente. Durante ciertas situaciones especiales (embarazo, guarda legal, cuidado directo de un familiar que no pueda valerse por sí mismo o cuando el residente tenga la guardia y custodia no compartida de un hijo menor de edad) tendrá derecho a realizar jornadas diarias no superiores a doce horas.
— En todo caso, la jornada máxima del personal residente, tanto de los centros públicos como de los privados acreditados para la docencia es de 48 horas semanales de promedio en cómputo semestral.
— No podrán establecerse contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial.
— Las fiestas, permisos y vacaciones serán disfrutadas conforme a las normas generales, reguladas, en el Estatuto de los Trabajadores; no obstante, quienes presten servicios en las entidades dependientes del Sistema Nacional de Salud disfrutarán además de los mismos días de libre disposición que el personal estatutario de cada servicio de salud.
— Las vacaciones anuales retribuidas y fiestas de los residentes se fijarán atendiendo al cumplimiento de los programas de docencia y a las necesidades asistenciales, de acuerdo con la programación funcional del centro.
— Retribuciones:
    • Los residentes que presten servicios en las entidades titulares docentes dependientes del Sistema Nacional de Salud tendrán los siguientes conceptos retributivos:
        — Sueldo: será el sueldo base asignado al personal estatutario de los servicios de salud en función del título universitario exigido para el desempeño de su profesión.
        — Complemento de grado de formación, cuya percepción se devengará a partir del segundo año de formación. Su cuantía será porcentual respecto al sueldo y está destinado a retribuir el nivel de conocimientos, así como la progresiva adquisición de responsabilidades en el ejercicio de las tareas asistenciales.
        — Complemento de atención continuada.
        — Plus de residencia, en aquellos territorios en los que esté establecido.
        — Dos pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente, en los meses de junio y diciembre, cuyo importe será, al menos, de una mensualidad de sueldo y complemento de grado de formación.
    • Los residentes contratados por entidades privadas titulares de unidades docentes acreditadas para impartir la formación percibirán las retribuciones conforme a lo establecido en el convenio que resulte aplicable, sin que pueda ser inferior a la suma del sueldo base, complemento de grado de formación y las dos pagas extras.

— Los residentes podrán realizar rotaciones externas en centros no previstos en el programa de formación con sujeción a determinados requisitos.
— Las causas de suspensión del contrato serán las establecidas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores excepto por mutuo acuerdo de las partes y por causas consignadas en el contrato. Respecto a las excedencias, se aplicarán con carácter general las reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, salvo la excedencia voluntaria.
— El contrato podrá extinguirse:
    • Por haber obtenido una evaluación anual positiva en el último año de formación y por lo tanto, finalizar el programa de la especialidad, sin que proceda indemnización por fin de contrato.
    • Por haber obtenido una evaluación final negativa, con independencia de que el residente solicite su revisión, sin que proceda indemnización por fin de contrato.
    • Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. La Administración sanitaria ofertará a los residentes afectados la posibilidad de continuar su formación como especialista en otras unidades docentes, suscribiendo nuevos contratos con las entidades titulares de las mismas, que darán por válidos los períodos de formación ya realizados y evaluados positivamente en la unidad docente de procedencia.
    • Por renuncia voluntaria del residente.
    • Otras previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que se adjudicara una plaza de residente en formación a una persona con discapacidad, el centro del que dependa la unidad docente correspondiente estará obligado a hacer obras, adaptaciones y demás ajustes que se precisen para lograr la accesibilidad a todas las actividades del programa formativo, así como a facilitarle las ayudas técnicas necesarias, para lo que podrá solicitar asesoramiento y apoyo al Centro de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT) o a otra entidad pública o privada especializada.

IX
Cómo se protege al trabajador desempleado



20. Las prestaciones por desempleo

20.1. Prestación por desempleo de nivel contributivo

(R.D. 1469/1981) • (R.D. 2234/1981) • (R.D. 1167/1983) • (R.D. 322/1985) • (R.D. 625/1985) • (R.D. 1043/1985) • (R.D. 1044/1985) • (R.D. 2363/1985) • (R.D. 2621/1986) • (R.D. 2622/1986) • (R.D. 474/1987) • (O.M. 30-XI-1987) • (Ley 31/1990) • (Ley 22/1992, disp. adic. 2.ª) • (Ley 30/1992) • (Ley 21/1993) • (Ley 22/1993) • (R.D. 120/1994) • (Ley 42/1994, art. 46 y disp. final 3.ª) • (R.D. 2189/1995) • (R.D. 42/1996) • (Resol. 11-VII-1996) • (Ley 13/1996) • (Ley 66/1997) • (Ley 50/1998) • (Ley 55/1999, art. 24) • (R.D. LG. 5/2000) • (Ley 13/2000) • (Ley 14/2000) • (R.D. 1124/2001) • (Ley 23/2001) • (Ley 45/2002) • (Ley 52/2002) • (Ley 53/2002) • (R.D.L. 2/2003) • (Ley 22/2003) • (Ley 36/2003) • (Ley 61/2003) • (Ley 62/2003) • (R.D.L. 3/2004) • (Ley 2/2004) • (L. O. 1/2004) • (O. TAS/816/2005) • (R.D. 1413/2005) • (Ley 30/2005) • (R.D. 200/2006) • (Ley 37/2006) • (Ley 42/2006) • (Ley 43/2006) • (L. O. 3/2007) • (R.D. 615/2007) • (R.D. 1108/2007) • (Ley 35/2007) • (Ley 39/2007) • (Ley 40/2007) • (Ley 51/2007) • (R.D. Ley 1/2008) • (R.D. 1975/2008) • (R.D. 1800/2008) • (R.D.L. 4/2008) • (R.D. 1382/2008 • (Ley 2/2008) • (R.D.295/2009) • (Ley 27/2009) • (Ley 9/2009) • (Ley 26/2009) • (R.D. 1300/2009) • (Resol. 6-X-2009) • (Resol. 15-X-2009). • (R.D.L. 10/2009) • (R.D.L. 2/2009) • (Ley 14/2009) • (R.D. 1678/2009) • (R.D. 1679/2009) • (R.D. 133/2010) • (Ley 35/2010) • (R.D. 171/2010) • (R.D. 772/2011) • (Ley 39/2010) • (R.D.L 14/2011) • (Ley 3/2012) • (R.D.L. 20/2012) • (R.D. 1483/2012) • (Ley 17/2012) • (Ley 13/2012) • (R.D.L. 1/2013) • (R.D.L. 4/2013) • (R.D. 1484/2012) • (R.D. 29/2012) • (R.D.L. 5/2013) • (O. ESS/982/2013) • (Ley 1/2014) • (Ley 18/2014) • (R.D.751/2014) • (R.D.L. 16/2014) • (Ley 35/2014) • (R.D. 7/2015) • (Ley 31/2015) • (R.D.L. G. 3/2015) • (Ley 48/2015) • (R.D.L. G. 8/2015. T. III) • (R.D.L. 2/015) • (Ley 6/2018) • (R.D. 1462/2018) • (R.D.L. 28/2018) • (O. TMS/83/2019) • (R.D.L. 8/2019) • (Resol. 12-III-2019)

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

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

• Situaciones protegidas

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

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

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

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

• Beneficiarios

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

- Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social pertenecientes a la Unión Europea o al Espacio Económico Europeo, y nacionales de otros países que residan legalmente en España (ver apartado «Trabajadores extranjeros nacionales de países que no pertenecen a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo que pueden ser beneficiarios de prestaciones por desempleo»).
- Personal español contratado al servicio de la Administración española en el extranjero, siempre que el desempleado traslade la residencia a España y se cumplan el resto de los requisitos exigidos legalmente.
- Los reservistas voluntarios activados y los reservistas de especial disponibilidad activados, para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa.
- Los funcionarios interinos, el personal eventual, así como el personal contratado en su momento en régimen de derecho administrativo al servicio de las administraciones públicas.
- Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales de la Seguridad Social que protegen esta contingencia de desempleo (trabajadores de minería del carbón, trabajadores fijos y eventuales por cuenta ajena del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, trabajadores del mar, incluidos los retribuidos a la parte que prestan servicios en embarcaciones pesqueras de hasta 20 toneladas de registro bruto).
- Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, incluidos en un régimen de la Seguridad Social que proteja esta contingencia.
- Los penados que hubiesen sido liberados de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.
- Trabajadores emigrantes retornados.
- Militares de complemento y militares profesionales de tropa y marinería.
- Los miembros de corporaciones locales y de Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares que perciban retribuciones por el desempeño del cargo.
- Los cargos representativos de los Sindicatos constituidos al amparo de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones de dirección, siempre que perciban una retribución.
- Los altos cargos de las Administraciones públicas que tengan dedicación exclusiva, estén retribuidos y no sean funcionarios públicos, con la excepción de aquellos altos cargos de las Administraciones Públicas que tengan derecho a percibir retribuciones., indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria como consecuencia de su cese.
- Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuya participación en el capital social se ajuste a lo establecido en el artículo 1.2.b) de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas,

y aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2e) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

• Trabajadores extranjeros nacionales de países que no pertenecen a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo que pueden ser beneficiarios de prestaciones por desempleo

Los trabajadores extranjeros en España, nacionales de países que no pertenecen a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo que residan legalmente en nuestro país, y que cumplan los requisitos legalmente exigidos, tendrán derecho a las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, siempre que puedan acreditar:

- Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena inicial y vigente.
- Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena renovado y vigente.
- Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena inicial o renovado caducado, junto con la solicitud de renovación.
- Autorizaciones de residencia temporal por circunstancias excepcionales en vigor, cuando lleve aparejada o haya permitido obtener una autorización para trabajar, conforme a lo dispuesto en los artículos 123 y 124 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto núm. 557/2011, de 20 de abril.
- La condición de «extranjeros exceptuados de obtener la autorización de trabajo» conforme a lo dispuesto en el artículo 117 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto núm.557/2011, de 20 de abril.
- Autorización de residencia permanente.
- Autorización de permanencia/estancia en España de los refugiados o apátridas junto con la solicitud de autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales vigente, o caducada junto con la solicitud de renovación.

Una vez reconocida la prestación, se deberá seguir reuniendo los requisitos exigidos, para su percepción.

• Contenido de la protección por desempleo en el nivel contributivo

- Prestación económica por desempleo total o parcial (ver el apartado de «Cuantía»).
- El abono, por el Servicio Público de Empleo Estatal o ISM para los trabajadores del mar, de la aportación de la empresa correspondiente a las cotizaciones a la Seguridad Social durante la percepción de la prestación por desempleo, salvo en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato. En los supuestos de trabajadores del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, durante la percepción de la prestación por desempleo el 73,50 por ciento de la aportación del trabajador a la Seguridad Social correrá a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, siendo el 26,50 por ciento restante a cargo del trabajador y descontándose de la cuantía de la prestación.

Las cotizaciones se efectúan por las contingencias comunes de la Seguridad Social (jubilación, invalidez permanente, muerte y supervivencia, incapacidad

temporal, protección a la familia, asistencia sanitaria y farmacéutica). La base de cotización durante la percepción de la prestación por desempleo por extinción de la relación laboral, será la misma base reguladora de la prestación por desempleo, determinada según lo establecido en el art 270 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con respeto, en todo caso, del importe de la base mínima por contingencias comunes prevista para cada categoría profesional. (Ver el apartado de «Cuantía»).

En los supuestos de percepción de prestaciones por desempleo por reducción de jornada o suspensión de contrato motivada por decisiones del empresario al amparo del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, la base de cotización a la Seguridad Social será equivalente al promedio de las bases de los últimos seis meses de ocupación cotizada por contingencias comunes y por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, anteriores a la situación legal de desempleo o el momento en que cesó la obligación de cotizar.

El abono corresponderá: la aportación empresarial a la empresa y la del trabajador a la entidad gestora (Servicio Público de Empleo Estatal o ISM) que descontará del importe de la prestación la cotización a cargo del trabajador.

La reanudación de la prestación por desempleo en los supuestos de suspensión del derecho supondrá la reanudación de la obligación de cotizar por la base de cotización correspondiente al momento del nacimiento del derecho.

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

No obstante, el SEPE mantiene la cotización por jubilación que viene efectuando para los beneficiarios del subsidio por desempleo para mayores de 52 años y para los fijos discontinuos mayores de 52 años, o menores de 52 años si, durante 60 días, si hubieran cotizado más de 180 días, tal y como se establece en la nueva redacción de los artículos 265 y 280 del TRLGSS.

• Requisitos para acceder a la prestación

- — Estar afiliado y en situación de alta o asimilada al alta (ver apartado siguiente) en la Seguridad Social.
- — Encontrarse en situación legal de desempleo.
- — Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada, y suscribir un compromiso de actividad (ver apartado a continuación).
- — Tener cubierto un período mínimo de cotización de trescientos sesenta días dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar. A estos efectos, cuando en el momento de la situación legal de desempleo se mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial se tendrán en cuenta exclusivamente los períodos de cotización en los trabajos en los que se haya perdido el empleo, o se haya visto suspendido el contrato o reducida la jornada ordinaria de trabajo. El incumplimiento por parte del empresario de las obligaciones de afiliación, alta y cotización no impide que el trabajador obtenga su prestación por desempleo, y por ello la Entidad Gestora abonará las prestaciones sin perjuicio de las acciones que adopte contra la empresa infractora y la responsabilidad que corresponda a ésta por las prestaciones reconocidas.
- — No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera derecho a ella por falta de acreditación del período de cotización requerido o se trate de supuestos de suspensión de la relación laboral o reducción de jornada.
- — Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente. La inscripción como demandante de empleo deberá mantenerse durante todo el período de duración de la prestación como

requisito necesario para la conservación de su percepción, suspendiéndose el abono, en caso de incumplirse dicho requisito.
— No estar incluido en alguna de las causas de incompatibilidad.

• Situaciones asimiladas al alta

A los efectos del derecho a la prestación por desempleo, se consideran las siguientes situaciones:
— La excedencia forzosa por cargo público o sindical.
— La liberación de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.
— El retorno de los trabajadores emigrantes.
— Los trabajadores fijos discontinuos que no sean llamados al reiniciarse la actividad correspondiente.
— La finalización de la relación laboral estando los trabajadores trasladados o desplazados temporalmente por la empresa fuera del territorio nacional.
— La finalización de la relación laboral durante un período de huelga y/o cierre patronal legales.
— La situación de incapacidad temporal, sin obligación de cotizar.
— La situación de excedencia por período no superior a tres años por atender al cuidado de cada hijo.
— La situación de excedencia para el cuidado de un familiar.
— La situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.

• Situación legal de desempleo y forma de acreditarla

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

• Extinción de la relación laboral

— Despido colectivo.
En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el art.51 del Estatuto de los trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. Se podrá acreditar, con la comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en el art.51. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa, considerándose documento válido para su acreditación, completado con la comunicación a la autoridad laboral del número de trabajadores afectados. También a través del Acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial definitiva.
— Extinción definitiva de la relación de los socios cooperativistas constatada por la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por el procedimiento establecido al efecto.
Se acredita mediante el certificado de empresa y la citada constatación.
— Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.
Se acredita con el certificado de empresa. Si el trabajador ha reclamado contra la decisión extintiva de su relación laboral, se acreditará mediante acta de conciliación o resolución judicial definitiva.
— Despido.
La situación legal de desempleo en caso de despido a que se refiere el artículo 267.1.3 de la Ley General de la Seguridad Social se acreditará mediante:
  • El certificado de empresa.

- Si el trabajador reclama frente al despido se acreditará con el acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial declarando la procedencia o improcedencia del despido. En el supuesto de improcedencia, deberá también acreditarse que el empresario o el trabajador cuando sea representante legal de los trabajadores, no ha optado por la readmisión.
- Despido del trabajador por causas objetivas.
  Se considerarán en situación legal de desempleo los trabajadores que hayan visto extinguido su contrato de trabajo por aplicación de esta causa de despido, sin exigencia de reclamación por despido, con independencia de atenerse o no el empresario a los límites establecidos en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.
  Se acredita con el certificado de empresa.
- Declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual del trabajador. Se acredita con el certificado de empresa y por resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social reconociendo tal incapacidad, acompañado del informe de la Comisión de Valoración que señale que no se suspende la relación laboral en base al artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- Resolución de la relación laboral o societaria por el empresario o por el Consejo Rector en el período de prueba.
  Se considerarán en situación legal de desempleo los trabajadores que vean extinguida su relación laboral por cese en el período de prueba a instancia del empresario, con independencia de que dicho período de prueba se hubiese pactado, o no, en el contrato de trabajo, o aunque el cese se produzca en fecha posterior al período de prueba pactado, siempre que la extinción de la relación laboral anterior fuese situación legal de desempleo o hubiese transcurrido un plazo de tres meses desde la extinción, y sin perjuicio de que el trabajador pueda impugnar el cese como despido. Se acredita con el certificado de empresa. Si desde la anterior extinción de la relación laboral no hubieran transcurrido tres meses, ha de adjuntarse la acreditación de la anterior situación legal de desempleo.
- Terminación del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador.
  Se acredita con el certificado de empresa, indicando tipo de contrato y fecha de finalización.
- Resolución voluntaria del trabajador, por traslado a otro centro de trabajo de la empresa que exija cambio de residencia (artículo 40 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores). Se acredita con el certificado de empresa o auto de ejecución de sentencia que declare extinguida la relación laboral ante la negativa del empresario a reincorporar al trabajador a su centro de trabajo de origen, cuando una sentencia judicial haya declarado el traslado injustificado. En los traslados colectivos la interposición de conflicto colectivo, en su caso, paralizará la tramitación de la actuación extintiva iniciada, hasta su resolución.
- Resolución voluntaria del trabajador por modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores). Se acredita con el certificado de empresa o auto de ejecución de sentencia que declare extinguida la relación laboral ante la negativa del empresario a reincorporar al trabajador en su puesto de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado la modificación injustificada. En las modificaciones colectivas la interposición de conflicto colectivo, en su caso, paralizará la tramitación de la actuación extintiva iniciada, hasta su resolución.
- Resolución voluntaria de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género [artículo 49.1. *m*) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores]. Se acredita con el certificado de empresa junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su

defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.

- Resolución voluntaria del trabajador por causa justa (artículo 50 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores).
  Se acredita con la resolución judicial definitiva, entendiendo válida a estos efectos el acta de conciliación administrativa.
- Extinción de la relación administrativa por causa distinta a la voluntad del empleado. Se acredita con el certificado de empresa.
  Expulsión improcedente de una cooperativa.Se acredita con el certificado de empresa, o, en su caso, mediante acta de conciliación judicial o administrativa o resolución judicial definitiva que declare expresamente la improcedencia de la expulsión.
- Por finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada con una cooperativa.
  Se acredita con la certificación del Consejo Rector de la baja en la Cooperativa por dicha causa y fecha de efectos.
- Por finalización de la misión o conclusión del tiempo máximo de permanencia del reservista voluntario activado. La situación legal de desempleo se acredita con el certificado de empresa y la declaración del reservista de que no se encuentra en situación de reserva de un puesto de trabajo, en ninguna otra que le permita el reingreso a un puesto de trabajo o a una actividad asimilada remunerada.

• Suspensión de la relación laboral

— Cuando se suspenda temporalmente su relación laboral, por decisión del empresario, al amparo de lo establecido en el art.47 del Estatuto de los trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. Se acreditará mediante comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en el art.47 del Estatuto de los Trabajadores. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa, considerándose documento válido para su acreditación, completado con la comunicación a la autoridad laboral del número de trabajadores afectados así como del plazo temporal de la medida y número de días de suspensión decididos. También a través del Acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial definitiva.

— Suspensión de la relación societaria de socios de cooperativas constatada por la autoridad laboral. Se acredita con el certificado de empresa y la citada autorización.

— Suspensión del contrato por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
  Se acredita con el certificado de empresa, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.

• Reducción de la jornada

— Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo entre un diez y un setenta por ciento, computada sobre la base de una jornada diaria, semanal o anual, por decisión del empresario, con reducción análoga de salario, al amparo de lo establecido en el art.47 del Estatuto de los trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. En el caso de desempleo parcial, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada decidida por el empresario, al amparo de lo establecido en el art.47 del Estatuto de los trabajadores.

Se acreditará mediante comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en el art.47 del Estatuto de los trabajadores. La causa y efectos de la situación legal de desempleo, deberá figurar en el certificado de empresa, considerándose documento válido para su acreditación, completado con la comunicación a la autoridad laboral del número de trabajadores afectados así como del plazo temporal de la medida y el número de horas de reducción de jornada decididas.

• Tienen también la consideración de situación legal de desempleo

— El retorno a España de los trabajadores a los que se les extinga la relación laboral en el extranjero.
Se acredita con la certificación del Área Funcional de Empleo y Seguridad Social de la Delegación o Subdelegación del Gobierno correspondiente, en la que conste la condición de emigrante retornado y la fecha del retorno, el tiempo trabajado en el país extranjero, el período de ocupación cotizado, en su caso, así como que no tiene derecho a prestación por desempleo en dicho país. Cuando se retorne de un país miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo de Suiza o de aquellos otros con los que exista Convenio Bilateral de Seguridad Social que contemple la protección por desempleo, la información sobre el tiempo trabajado, el período de ocupación cotizado y que no se tiene derecho a la protección por desempleo en dicho país, se podrá acreditar mediante el SED U002 ó DP U1, si el retorno es de un estado miembro de la Unión Europea. Si el retorno se produce desde un estado del Espacio Económico Europeo, la acreditación se realizará mediante el formulario E-301 o formulario de enlace acordado por el país que ha suscrito el Convenio Bilateral.

— La liberación de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.
Se acredita con la certificación del Director del Establecimiento Penitenciario, en la que consten las fechas de ingreso en prisión y excarcelación y causa de ésta, así como, en su caso, el período de ocupación cotizada durante la permanencia en el centro.

— Los trabajadores fijos discontinuos en los períodos de inactividad productiva, incluido los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, de acuerdo con lo que se disponga reglamentariamente.
Se acredita con el certificado de empresa. En el supuesto de suspensión de la actividad por causas económicas, tecnológicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, se acreditará en la forma prevista para los supuestos de suspensión de la relación laboral.

— El cese involuntario y definitivo en el ejercicio de un cargo, o la pérdida involuntaria y definitiva de la dedicación exclusiva o parcial y de la retribución, aunque se mantenga el desempeño del cargo, como miembros de corporaciones locales y de Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares, así como cargos representativos de los sindicatos y de altos cargos de las Administraciones Públicas.
Se acreditará por certificación del órgano competente en el certificado de empresa, haciendo constar el porcentaje de actividad retribuida si la dedicación es parcial, junto con una declaración del interesado de que no se encuentra en situación de excedencia forzosa, ni en ninguna otra que le permita el reingreso a un puesto de trabajo, que constará en el impreso de solicitud de la prestación.

— Finalización o resolución involuntaria del compromiso con las Fuerzas Armadas de militares de tropa y marinería que mantienen una relación temporal.
Se acredita con el certificado de empresa.

— Especial mención a la contratación de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años: Los trabajadores autónomos podrán contratar,

como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de treinta años aunque convivan con él. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.
En consecuencia, los hijos del trabajador autónomo o del titular de una explotación agraria menores de 30 años, aunque convivan con ellos, podrán ser contratados por los mismos como trabajadores por cuenta ajena en un Régimen de Seguridad Social que incluya la protección por desempleo, pero en tal supuesto, no cotizarán por esa contingencia y, consecuentemente, los períodos así trabajados no se computarán como de ocupación cotizada a efectos de la protección por desempleo.
Asimismo, si la extinción de la relación laboral por cuenta ajena tiene lugar siendo el hijo del trabajador autónomo o del titular de la explotación agraria mayor de treinta años, y se acredita situación legal de desempleo, a efectos del cómputo del período de ocupación cotizada, se tendrán en cuenta las cotizaciones efectuadas por dicha contingencia desde el cumplimiento de la citada edad, así como las anteriores que se encuentren dentro del período de cómputo establecido en los artículos 269 del TRLGSS y 3 del Real Decreto 625/1985, el cual se retrotraerá por el tiempo equivalente al que, siendo menor de treinta años, estuviera contratado por su padre como trabajador por cuenta ajena sin cotización por la contingencia de desempleo.

• Duración de la prestación

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

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

Sólo se tendrán en cuenta las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior tanto de nivel contributivo como asistencial. No obstante, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el caso de las víctimas de violencia de género [art. 45.1.*n*) del Estatuto de los Trabajadores].
No se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la Entidad Gestora o, en su caso, la empresa, excepto cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la

relación laboral prevista en el caso de las víctimas de violencia de género [artículo 45.1.*n*) del Estatuto de los Trabajadores]. En este caso, la fecha final de la suspensión se decidirá por parte de la trabajadora, pudiendo ser inicialmente de hasta seis meses. Transcurrido el tiempo de suspensión inicial, podrá mantenerse la protección hasta un máximo total de dieciocho meses, con el límite de la duración del derecho reconocido, a condición de que la trabajadora aporte nueva documentación acreditativa de que el Juez ha prorrogado la suspensión por un nuevo período de tres meses, sin que sea necesario volver a acreditar la orden de protección o, en su defecto, el informe del Ministerio Fiscal.

El período que corresponda a las vacaciones anuales retribuidas que no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral será también computable como período de cotización, contándose todos los días que aparezcan en el certificado de empresa, ya deriven de un contrato a tiempo completo o a tiempo parcial.

— Para calcular la duración de la prestación de un trabajador que hubiera permanecido en una situación calificada como asimilada al alta, el período de cómputo de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo se retrotraerá por el tiempo equivalente al de permanencia en dicha situación. La duración de la prestación por desempleo en el caso de los emigrantes retornados o de los liberados de prisión se determinará en función de los períodos de ocupación cotizada correspondientes a los seis años anteriores a la salida de España o al ingreso en prisión, respectivamente, salvo cuando los trabajadores tengan cotizaciones efectuadas en el extranjero o en prisión que sean computables para la obtención de la prestación, en cuyo caso el cómputo de los seis años se efectuará desde la fecha en que finalice la relación laboral.

— En el caso de desempleo parcial, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada decidida por el empresario, al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

• Cuantía de la prestación

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

— **El importe a percibir será:**
  - Durante los 180 primeros días, el 70 por 100 de la base reguladora.
  - A partir del día 181, el 50 por 100 de la base reguladora, cuando el derecho a la prestación por desempleo nazca después del 14 de julio de 2012.

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

— **Tope mínimo de la prestación:**
  - Cuando el trabajador no tenga hijos a su cargo, el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (en adelante IPREM) mensual vigente en el momento de nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte, siendo su importe de 501,98 euros/mes para prestaciones nacidas durante el año 2019.
  - Cuando el trabajador tenga al menos un hijo a su cargo, el 107 por 100 del IPREM mensual, incrementado en una sexta parte, siendo su importe de 671,40 euros/mes, para prestaciones nacidas durante el año 2019.

— **Tope máximo de la prestación:**
  - Cuando el trabajador no tenga hijos a su cargo, el 175 por 100 del IPR mensual vigente en el momento de nacimiento del derecho, incremen-

tado en una sexta parte, siendo su importe de 1.098,09 euros/mes para prestaciones nacidas durante el año 2019.

- Con hijos menores de 26 años a su cargo:
  - — Con un hijo, el 200 por 100 del IPREM mensual vigente en el momento de nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte, siendo su importe de 1.254,96 euros/mes para prestaciones nacidas durante el año 2019.
  - — Con dos o más hijos, el 225 por 100 del IPREM mensual vigente en el momento de nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte, siendo su importe de 1.411,83 euros/mes para prestaciones nacidas durante el año 2019.

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

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

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

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

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

• Retenciones a efectuar por la Entidad Gestora

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

- — El importe del 100 por 100 de la cotización a la Seguridad Social a efectuar por el trabajador. La cuota del trabajador es el resultado de aplicar el 4,7 por 100 (tipo de cotización a cargo del trabajador) a la base de cotización del trabajador por contingencias comunes (base media de los últimos seis meses por esta contingencia), cuando el derecho nazca después del 14 de julio de 2012.
- — En los supuestos de trabajadores del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, durante la percepción de la prestación por desempleo, el 73,50 por ciento de la aportación del trabajador a la Seguridad Social correrá a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, siendo el 26,50 por ciento restante a cargo del trabajador y descontándose de la cuantía de la prestación.
- — La retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que estará en función del importe que suponga la cuantía de la prestación por desempleo que tiene reconocida en el año y la normativa fiscal de aplicación.

• Pago de la prestación

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

— El pago de la prestación se realizará por meses vencidos, mediante el abono en cuenta en la entidad financiera colaboradora indicada por el trabajador y de la que deberá ser titular, salvo en casos justificados que el Servicio Público de Empleo Estatal autorice el pago efectivo en una entidad financiera.
— El derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento.
— Existe la posibilidad de percibir el importe total o parcial de la prestación de nivel contributivo en un pago único (ver más adelante «Modalidad de pago único de la prestación por desempleo como medida de fomento de empleo en economía social y empleo autónomo»).
— También se podrá percibir el pago acumulado de la prestación por los extranjeros no comunitarios que deseen retornar a su país de origen, cuando exista un convenio bilateral que lo permita.
— A efectos del pago de las prestaciones, en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada del art.47 del Estatuto de los trabajadores, la empresa deberá comunicar mensualmente, los períodos de actividad e inactividad de todos los trabajadores afectados por la suspensión o reducción de jornada; siendo el plazo máximo para efectuar la comunicación el mes natural siguiente al que se refiere los períodos de inactividad.

• Tramitación de la solicitud de la prestación y nacimiento del derecho

El trabajador deberá efectuar las siguientes actuaciones:
— Inscripción como demandante de empleo y cumplir las exigencias del compromiso de actividad, participando en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción; solicitud de la prestación en la Oficina de Prestaciones en los quince días siguientes a la situación legal de desempleo, o del retorno del extranjero, o de excarcelación.

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

A efectos de protección por desempleo, se entenderá por colocación adecuada la profesión demandada por el trabajador y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas. En todo caso, se entenderá por colocación adecuada la coincidente con la última actividad laboral desempeñada siempre que su duración hubiese sido igual o superior a tres meses.

Transcurrido un año de percepción ininterrumpida de las prestaciones, además de las profesiones anteriores, también podrán ser consideradas adecuadas otras colocaciones que a juicio del Servicio Público de Empleo puedan ser ejercidas por el trabajador.

La colocación se entenderá adecuada cuando se ofrezca en la localidad de residencia habitual del trabajador o en otra localidad situada en un radio inferior a 30 kilómetros desde la localidad de la residencia habitual, salvo que el trabajador acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, supere el 25 por 100 de la duración de la jornada diaria de trabajo, o que el coste del desplazamiento supone un gasto superior al 20 por 100 del salario mensual, o cuando el trabajador tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el lugar de nuevo empleo. La colocación que se ofrezca al trabajador se entenderá adecuada teniendo en cuenta la duración del trabajo, indefinida o temporal, o de la jornada de trabajo, a tiempo completo o parcial. Además, deberá implicar un salario equivalente al aplicable al puesto de trabajo que se ofrezca, con independencia de la cuantía de la prestación a que tenga derecho el trabajador, o aunque se trate de trabajos de colaboración social.

El Servicio Público de Empleo competente tendrá en cuenta la condición de víctima de violencia de género, a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito.

El Servicio Público de Empleo tendrá en cuenta las circunstancias profesionales, personales y familiares del desempleado, así como la conciliación de su vida familiar

y laboral, el itinerario de inserción fijado, las características del puesto de trabajo ofertado, la existencia de medios de transporte para el desplazamiento y las características de los mercados locales de empleo. El salario correspondiente a la colocación para que ésta sea considerada adecuada no podrá, en ningún caso, ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional una vez descontados de aquél los gastos de desplazamiento.

— En el caso de que el período correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral, la situación legal de desempleo y el nacimiento a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho período, que deberá constar en el certificado de empresa, considerándose como período cotizado a efectos de duración de la prestación por desempleo y en situación asimilada al alta.

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

  • Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso, el despido sea considerado **improcedente y se opte por la indemnización,** el trabajador continuará percibiendo las prestaciones por desempleo, o, si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibirlas con efectos desde la fecha del cese efectivo en el trabajo, siempre que se cumpla lo establecido y se solicite el reconocimiento de las prestaciones en el plazo previsto en el apartado 1 de este artículo, tomando como fecha inicial para tal cumplimiento la del acta de conciliación, o providencia de opción por la indemnización, o, en su caso, la de la resolución judicial.

  • Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso se produzca la **readmisión del trabajador,** mediante conciliación o sentencia firme, o, aunque ésta no se produjera en el supuesto de nulidad del despido o de opción por la readmisión del delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical, las cantidades percibidas por éste en concepto de prestaciones por desempleo se considerarán indebidas por causa no imputable al trabajador y será el empresario quien ha de ingresar al SEPE las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios

  • Si declarado **improcedente el despido** y habiendo optado el empresario por la readmisión no la llevara a efecto, o lo hiciera de forma irregular y el trabajador hubiera instado la ejecución del fallo, o si quedara acreditada **la imposibilidad de readmitir al trabajador por cualquier causa de imposibilidad material o legal,** o si declarada la nulidad del despido por acoso, **la víctima hubiera optado por extinguir la relación laboral,** el Juez dictará auto de extinción de la relación laboral, y el trabajador tendrá derecho a los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la del auto que extingue la relación laboral. En este caso, la Entidad Gestora cesará en el abono de las prestaciones, procederá a la revocación de la prestación inicialmente reconocida y reclamará al trabajador las cantidades percibidas.

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

Actualmente se pueden tramitar electrónicamente diversos procedimientos en materia de protección por desempleo a través de la sede electrónica, accesible a través de la URL: https://sede.sepe.gob.es.

• Documentación a presentar para el reconocimiento de la prestación

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

— Solicitud de la prestación en modelo normalizado que incorpora la adhesión al compromiso de actividad, los datos de domiciliación bancaria, la declaración de los hijos a cargo y sus rentas y autorización para recabar información tributaria de éstos a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, que facilitará la Oficina de Prestaciones.
— Certificado o certificados de empresa en las que hubiera trabajado en los últimos seis meses.
— Sólo en aquellas situaciones en el que el certificado de empresa no fuera suficiente para acreditar la situación legal de desempleo, documento acreditativo que corresponda (ver «Situación legal de desempleo»).
— Copia de los documentos oficiales de cotización correspondientes a los últimos 180 días cotizados, si la empresa no estuviera integrada en el sistema de Remisión Electrónica de Documentos (RED) de la Tesorería General de la Seguridad Social.
— Documentos de identificación (DNI para los trabajadores de nacionalidad española y pasaporte o tarjeta de identidad para trabajadores extranjeros).

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

• Resolución del expediente

La Entidad Gestora procederá a la resolución del expediente de solicitud de prestaciones, concediendo o denegando la misma. De acuerdo con lo previsto en el artículo 296 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de Octubre, la entidad gestora deberá dictar resolución en el plazo de los quince días siguientes a la fecha en que se hubiera formulado la solicitud de la prestación y cursar la notificación en el plazo de diez días a partir de la fecha de su dictado, de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora del Procedimiento Administrativo Común.

— En caso de concesión de la prestación, la Entidad Gestora remitirá al domicilio del solicitante la resolución adoptada, en la que se indica, entre otros datos, el período de duración de la prestación reconocido, la base reguladora de la prestación, la entidad bancaria pagadora, la fecha del pago, etc.
— En caso de denegación de la prestación, la Entidad Gestora notificará la resolución al interesado indicándole los motivos en los que se basa la denegación.

Una vez transcurridos el plazo máximo establecido sin haber sido notificada la resolución, el interesado podrá interponer reclamación previa según lo dispuesto en el artículo 71.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, al entenderse desestimada la solicitud por silencio administrativo, en los términos previstos en el apartado siguiente.

• Actuaciones a efectuar en caso de no estar de acuerdo con la resolución del expediente

Tanto en los casos de concesión como en los de denegación de la prestación los trabajadores podrán reclamar contra la misma, presentando en el plazo de treinta días hábiles a partir de la recepción de la resolución una reclamación previa ante

el Director Provincial de la Entidad Gestora (Servicio Público de Empleo Estatal o Instituto Social de la Marina) alegando los motivos por los que considera se debe modificar la resolución adoptada aportando la documentación pertinente.

La Entidad Gestora, una vez recibida la reclamación previa presentada, comunicará al interesado, en el plazo de cuarenta y cinco días, la nueva resolución con las variaciones a que hubiera habido lugar de haber estimado en parte o en su totalidad dicha reclamación, o la desestimación de la reclamación alegada y en consecuencia la ratificación de la resolución inicial adoptada.

Una vez recibida la resolución denegatoria a la reclamación previa, o transcurrido el período establecido para su resolución desde la presentación de la reclamación previa sin recibir comunicación alguna, en cuyo caso se consideran desestimadas las alegaciones efectuadas, por silencio administrativo, el trabajador podrá en el plazo de treinta días hábiles desde la denegación de la reclamación previa o desde el día que se entiende denegada la petición por silencio administrativo, presentar una demanda en el Juzgado de lo Social contra la Entidad Gestora en caso de no estar de acuerdo con la resolución adoptada.

• Modalidad de pago único de la prestación por desempleo como medida de fomento de empleo en economía social y empleo autónomo

— **¿Qué es?**

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

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

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

No se incluirán en este supuesto quienes se constituyan como trabajadores autónomos económicamente dependientes suscribiendo un contrato con una empresa con la que hubieran mantenido un vínculo contractual previo inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, o perteneciente al mismo grupo empresarial de aquella.

b) Cuando capitalicen la prestación para destinar hasta el 100 por cien de su importe a realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva constitución o constituida en un plazo máximo de doce meses anteriores a la aportación, siempre que vayan a poseer el control efectivo de la misma, conforme a lo previsto en Art.305 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (R. D. Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), y a ejercer en ella una actividad profesional, encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar. No se incluirán en este supuesto aquellas personas que hayan mantenido un vínculo laboral previo inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo con dichas sociedades u otras pertenecientes al mismo grupo empresarial.

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

Se abonará como pago único la cuantía de la prestación, calculada en días completos, de la que deducirá el importe relativo al interés legal del dinero: el 3 por ciento hasta el 31 de diciembre de 2019.

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

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

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

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

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

— **Beneficiarios:**

Los perceptores de prestación contributiva por desempleo.

— **Requisitos:**

- Ser beneficiario de una prestación contributiva por desempleo y tener pendiente de percibir, al menos, tres mensualidades.
- No haber hecho uso de este derecho en los cuatro años inmediatamente anteriores.
- Acreditar la realización de alguna de las siguientes actividades:
  - Inicio de una actividad por cuenta propia.
  - Incorporación de forma estable, como socio trabajador o de trabajo, en una cooperativa o en una sociedad laboral, o constituirla.
  - Ejercicio de una actividad profesional encuadrado en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, en una entidad mercantil, de la que se vaya a poseer el control efectivo, siempre que la misma sea de nueva constitución o se haya constituido en un plazo máximo de doce meses anteriores a la aportación que el trabajador haga a su capital social.
- No iniciar la actividad con anterioridad a la solicitud de la capitalización de prestaciones.

— **Solicitud:**

- Se podrá efectuar en la Oficina de Prestaciones o Dirección Provincial de la Entidad Gestora correspondiente o tramitar electrónicamente a través de la sede electrónica, accesible a través de la URL: https://sede.sepe.gob.es
- La solicitud del abono de la prestación por desempleo de nivel contributivo, deberá ser de fecha anterior a la de inicio de la actividad como trabajador autónomo o como socio de la entidad mercantil, considerando que tal inicio coincide con la fecha que como tal figura en la solicitud de alta del trabajador en la Seguridad Social
- Si el trabajador, o los representantes legales de los trabajadores en caso de despido colectivo, hubieran impugnado el cese de la relación laboral origen de la prestación por desempleo, la solicitud deberá ser posterior a la resolución del procedimiento correspondiente.

- Si el trabajador está interesado en las dos modalidades de pago único (abono en un solo pago y subvención de cuotas de Seguridad Social), debe realizar la solicitud de ambas en el mismo acto.
- Los trabajadores que perciban su prestación en esta modalidad de pago único no podrán volver a percibir prestación por desempleo hasta que no transcurra un tiempo igual al que capitalizó las prestaciones, ni solicitar una nueva capitalización mientras no transcurran, al menos, cuatro años.

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

— **Documentación a presentar:**
- Solicitud en modelo oficial establecido al efecto junto a la documentación que a continuación se indica en función de cuál sea la actividad que se pretende iniciar.
  — En el caso de incorporación a cooperativas o a sociedades laborales ya constituidas:
    - Certificado del Consejo Rector de la cooperativa u órgano de administración de haber solicitado su ingreso en la misma, indicando las condiciones de trabajo como socio de carácter estable, si se fija o no período de prueba y su duración, así como el importe de la aportación obligatoria, en su caso la aportación voluntaria, y/o cuota de ingreso (este último dato no será necesario si se solicita exclusivamente la subvención de cuotas a la Seguridad Social).
    - Si parte de la cantidad obtenida se destina a financiar la aportación voluntaria, compromiso del solicitante de que dicha aportación permanecerá en la cooperativa el mismo tiempo que la obligatoria o el mismo tiempo durante el que hubiera percibido prestación por desempleo en la modalidad ordinaria de abono mensual.
    - Memoria del proyecto explicativa de la actividad a realizar, únicamente si se trata de incorporación a una cooperativa o sociedad laboral constituida con anterioridad a la fecha de solicitud de pago único pero aún no ha iniciado actividad.

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

solicita exclusivamente el pago único para la subvención de cuotas a la Seguridad Social.

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

— En caso de inicio de actividad como trabajador autónomo:

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

— En el caso de constitución de una entidad mercantil:

- Memoria del proyecto, explicativa de la actividad a realizar.
- Documento firmado por él o los futuros socios, en el que se hagan constar los siguientes datos:
  - Identidad de los socios.
  - Manifestación de la voluntad de constituir una sociedad de capital, con elección de un tipo social determinado.
  - Valor y número de acciones y participaciones a suscribir por cada uno de los socios. Este último dato no es necesario si se solicita exclusivamente el pago único para subvención de cuotas.
  - La identidad de persona o personas que tengan atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.
  - La actividad profesional a efectuar por el solicitante del pago único encuadrado en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, o como trabajador por cuenta propia en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores del mar.
- Proyecto de Estatutos Sociales donde conste:
  - La denominación de la sociedad.
  - El objeto social, determinando las actividades que lo integran.
  - Domicilio social.
  - El capital social.
  - Cualquier otra documentación que pueda acreditar la inversión a realizar y/o la viabilidad del proyecto.
- En el caso de que el trabajador pretenda su incorporación a una sociedad mercantil constituida debe presentar:
  - Escritura de constitución de la empresa y justificante de su inscripción en el Registro Mercantil.
  - Certificación del órgano de administración de la sociedad indicando:
    - Que el trabajador ha solicitado su ingreso en la misma.
    - Condiciones en que se producirá dicho ingreso para la realización de una actividad profesional encuadrado como trabajador por cuenta propia o autónomos, o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores del mar.
    - Valor de adquisición de acciones o participaciones de la sociedad y fecha prevista en que el solicitante efectuará su aportación al capital social. Estos últimos datos no son necesarios si se solicita exclusivamente la capitalización para la subvención de cuotas a la Seguridad Social.
    - Identidad de la persona o personas que tengan atribuidas las funciones de dirección y gerencia de la sociedad.

- Memoria del proyecto explicativa de la actividad a realizar, únicamente si se trata de incorporación a una sociedad mercantil constituida con anterioridad a la fecha de solicitud de pago único pero que aún no ha iniciado la actividad.

• Abono acumulado y de forma anticipada de la prestación contributiva por desempleo a trabajadores extranjeros no comunitarios que retornen voluntariamente a sus países de origen. (Real Decreto-ley 4/2008, de 19 de septiembre)

• Requisitos que han de reunir los beneficiarios

— Ser nacional de alguno de los 25 países extracomunitarios que tienen suscrito con España un convenio bilateral en materia de Seguridad Social: Andorra, Argentina, Australia, Bolivia, Brasil, Cabo Verde, Canadá, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos, Federación Rusa, Filipinas, Japón, Marruecos, México, Paraguay, Perú, República Dominicana, República de Corea, Túnez, Ucrania, Uruguay y Venezuela.

— Quedan excluidos de este abono los trabajadores nacionales de países de la Unión Europea o del Acuerdo sobre Espacio Económico Europeo y Suiza y aquellos que tengan doble nacionalidad cuando una de ellas sea la de un país con convenio bilateral con España y la otra sea la española o la de uno de los países anteriormente citados.

— Asimismo quedan excluidos los familiares de un ciudadano de un estado miembro de la Unión Europea o de un estado que forma parte del Espacio Económico Europeo y tiene tarjeta de residente comunitario.

— No estar incurso en los supuestos de prohibición de salida del territorio nacional previstos en la legislación de extranjería, no estar incursos en un procedimiento judicial por la comisión de delitos en España; no estar condenado por la comisión de delitos en España a pena de privación de libertad y reclamados, cualquiera que fuera el grado de ejecución de la condena, los reclamados y en su caso, detenidos por extradición por los respectivos países; los supuestos de padecimiento de enfermedad contagiosa que impongan la inmovilización o el internamiento obligatorio.

— Efectuar la solicitud en la Oficina de Prestaciones o Dirección Provincial de la Entidad gestora correspondiente o tramitarla electrónicamente a través de la dirección: https://sede.sepe.gob.es.

— Estar inscrito como demandante de Empleo.

— Encontrarse en situación legal de desempleo como consecuencia de la extinción de la relación laboral.

— Tener reconocido el derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo, sin compatibilizarlo con un trabajo a tiempo parcial.

— Comprometerse a:
  - Retornar al país de origen en el plazo máximo de treinta días naturales contados desde la fecha del primer pago de la prestación, en compañía de los familiares reagrupados sin una autorización de residencia independiente, en su caso.
  - No retornar a España en el plazo de tres años para residir y/o realizar una actividad lucrativa o profesional.

— Cuantía y Forma de pago.
  La cuantía será el importe equivalente a la prestación contributiva por desempleo que el trabajador o trabajadora inmigrante tuviera reconocido, o la cantidad que le quedara por recibir, si ya estaba percibiendo la prestación. El abono de la prestación por desempleo se realizará en euros o, en su caso, en la moneda en la que la Tesorería General de la Seguridad Social efectúe el pago de la prestación en el país respectivo.

Se llevará a cabo en dos plazos: El 40 por 100 en España una vez reconocido el derecho a la prestación y el 60 por 100 en el país de origen, entre los treinta y noventa días naturales desde la fecha del primer pago de la prestación.
De igual forma, podrán recibir ayudas complementarias para facilitar el viaje al país de origen. (Ver apartado 22.5.1).

— Una vez que el Servicio Público de Empleo Estatal reconoce el derecho a dicho abono, deberá ponerse en contacto con el teléfono 902 882 120 para tramitar estas ayudas complementarias.
En los países donde esté presente la cooperación española tendrán la posibilidad de recibir orientación y apoyo para facilitar su reintegración socioeconómica en el marco de las actuaciones de cooperación en el país.

• Suspensión de la prestación

La suspensión del derecho supone la interrupción del abono de prestaciones y de las cotizaciones a la Seguridad Social, y las causas que lo motivan son:

— Traslado de residencia al extranjero en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un período continuado inferior a doce meses, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto sobre la exportación de las prestaciones en las normas de la Unión Europea.

— Estancia en el extranjero por un período, continuado o no, de hasta 90 días como máximo durante cada año natural, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada, por el Servicio Público de Empleo. No tendrán consideración de estancia ni traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a 15 días naturales por una sola vez cada año, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones como beneficiario de las prestaciones por desempleo.

— Cumplimiento de condena que implique privación de libertad, salvo que tenga cargas familiares y no disponga de renta familiar, cuya cuantía en cómputo mensual exceda del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, en cuyo caso continuará percibiendo la prestación previa solicitud del interesado.

— Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses o de un trabajo por cuenta propia de duración inferior a sesenta meses que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar. Si tras el cese en trabajo por cuenta propia el trabajador tuviera derecho a la protección por cese de actividad, podrá optar entre percibir esta o reabrir el derecho a la protección por desempleo suspendida. Cuando el trabajador opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior. Será de aplicación también a aquellos perceptores de la prestación por desempleo que se incorporen como socios de sociedades laborales de nueva creación o socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado de nueva creación que estén encuadrados en el régimen especial de la Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia. Se considera trabajo toda actividad que genere o pueda generar retribución o ingresos económicos incompatible con la prestación, aunque su realización no exija alta en Seguridad Social y con independencia de que tenga cubierta la contingencia de desempleo.

— Pase del trabajador a situación de nacimiento y cuidado de menor, en cuyo caso, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social y pasará a percibir la prestación por nacimiento y cuidado de menor, por la Entidad Gestora de la misma. Una vez extinguida la prestación por nacimiento y cuidado de menor, se reanudará la pres-

tación por desempleo, por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

— Sanción por infracción leve. Son conductas tipificadas como infracción leve:
  - No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos salvo causa justificadas.
  - No devolver en plazo, salvo causa justificada, a los servicios públicos de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.
  - No facilitar a los Servicios Públicos de Empleo, la información necesaria para garantizar la recepción de sus notificaciones y comunicaciones; las citaciones o comunicaciones efectuadas por medios electrónicos se entenderán válidas a efectos de notificaciones, siempre que los trabajadores hayan expresado previamente su consentimiento
  - No cumplir las exigencias del compromiso de actividad, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave.
  - No cumplir el requisito, exigido para la conservación de la percepción de la prestación, de estar inscrito como demandante de empleo en los términos establecidos en los artículos 268.1 y 274 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, salvo causa justificada.
— Sanción por infracción grave. Son conductas tipificadas como infracción grave:
  - Rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, salvo causa justificada.
  - Negarse a participar en programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo.
  - No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de la suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción, cuando por cualquiera de dichas causas se hayan percibido indebidamente la prestación, siempre que la conducta no esté tipificada como infracción leve.
— La suspensión por sanción, además de la interrupción en el abono de las prestaciones, supondrá la reducción de la duración de la prestación reconocida en un mes, como mínimo, o de tres, según se trate de infracción grave, y hasta un máximo de seis meses, en los casos de reincidencia en infracción leve, o extinción en caso de reincidencia en infracción grave, sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente apartado sobre la extinción de la prestación.
— El Servicio Público de Empleo puede suspender el abono de la prestación por desempleo cuando los beneficiarios no presenten, en los plazos establecidos, los documentos que les sean requeridos, siempre que los mismos puedan afectar a la conservación del derecho a las prestaciones, hasta que dichos beneficiarios comparezcan ante aquélla acreditando que cumplen con los requisitos legales establecidos para el mantenimiento del derecho, derecho que se reanudará a partir de la fecha de la comparecencia.
— El Servicio Público de Empleo, suspenderá el abono de las prestaciones durante los períodos en los que los beneficiarios no figuren inscritos como demandante de empleo, y se reanudará a partir de la fecha de la nueva inscripción, salvo que proceda el mantenimiento de la suspensión de la

prestación o su extinción por algunas de las causas previstas en el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, u otra norma.
— Ver Régimen de Infracciones y Sanciones en el Apartado 20.2.7

• Reanudación de la prestación

En todos los casos de suspensión el trabajador debe solicitar la reanudación del derecho en la Oficina de Prestaciones que le corresponda al finalizar la causa que determinó la suspensión, salvo en los casos de suspensión por sanción en los que el Servicio Público de Empleo Estatal procederá a su reanudación de oficio siempre que el período de derecho no se encuentre agotado y que el trabajador figure inscrito como demandante de empleo.

Para proceder a la reanudación de la prestación, salvo en los casos de suspensión por sanción, el solicitante debe acreditar que ha finalizado la causa de suspensión y que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo, o que, en su caso, se mantiene el requisito de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares.

La reanudación supondrá el derecho a percibir la prestación por desempleo por el período que le quedara y con la base reguladora y porcentaje de la misma que le correspondiera en el momento de la suspensión. En caso de reanudación por sanción, el derecho se reanuda por el período de la prestación que reste por percibir, descontando el tiempo de duración de la sanción.

El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión, siempre que se solicite en el plazo de los quince días hábiles siguientes. Si la solicitud se presenta fuera de plazo, supondrá la pérdida de tantos días de derecho a la prestación como medien entre la fecha de reanudación del derecho, de haberse solicitado en tiempo y forma, y la fecha en la que, efectivamente, formule la solicitud.

En la fecha de solicitud de reanudación se considerará reactivado el compromiso de actividad salvo en los casos en los que la Entidad Gestora exija la suscripción de un nuevo compromiso.

Se exige como requisito para reanudar el derecho a la prestación por desempleo tras la finalización del período de suspensión del mismo por imposición de sanción, no encontrándose el beneficiario inscrito como demandante de empleo, que éste comparezca previamente ante el Servicio Público de Empleo de cara a acreditar dicha inscripción.

En el supuesto de trabajadores por cuenta propia que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, la prestación por desempleo podrá reanudarse cuando el trabajo por cuenta propia sea de duración inferior a sesenta meses.

• Extinción de la prestación

El derecho a la prestación por desempleo se extingue por las causas siguientes:
— Agotamiento del período de duración de la prestación.
— Traslado de residencia o estancia en el extranjero, salvo en los supuestos que sean causa de suspensión.
— Fallecimiento del beneficiario.
— Que el beneficiario pase a ser perceptor de una pensión por jubilación o incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez), pudiendo en caso de incapacidad permanente optar entre una u otra prestación.
— Realización de trabajos por cuenta ajena, de duración igual o superior a doce meses, o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a sesenta meses que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomo o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar. Será también de aplicación a los perceptores de la prestación por desempleo que se incorporen como socios de sociedades laborales de nueva creación o socios traba bajadores de cooperativas de trabajo asociado de

nueva creación que estén encuadrados en el régimen especial de la Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia.
— Cumplimiento por parte del beneficiario de la edad ordinaria de jubilación, salvo que no tenga derecho a la pensión por esta contingencia.
— Renuncia voluntaria al derecho.
— Imposición de sanción de extinción por cuarta reincidencia en una infracción leve, habiéndose cometido la anterior infracción en los doce meses anteriores.
— Imposición de sanción de extinción por reincidencia por tercera vez en alguna de las siguientes infracciones graves, habiéndose cometido la anterior en los doce meses anteriores:
  • Rechazo de oferta de empleo adecuado.
  • Negativa a participar en trabajos de colaboración social, programas de empleo o en acciones de promoción, formación y reconversión profesionales.
— Imposición de sanción de extinción por infracción grave de no comunicar la baja cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho, o se dejen de reunir los requisitos para su percepción, cuando por dicha causa se haya percibido indebidamente la prestación.
— Rechazo de una oferta de empleo adecuada o negativa a participar en trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación y reconversión profesionales, salvo causa justificada.
— Imposición de sanción de extinción de la prestación por infracción muy grave:
  • Obtener fraudulentamente prestaciones indebidas o superiores a las que les corresponden.
  • La connivencia con el empresario para la obtención indebida de las prestaciones por desempleo.
  • Compatibilizar la solicitud o el percibo de la prestación con el trabajo por cuenta propia o ajena, salvo en caso de trabajo a tiempo parcial.
  • La no aplicación, o la desviación en la aplicación de las ayudas, en general, de fomento del empleo percibidas por los trabajadores.
  • Ver Régimen de Infracciones y Sanciones en el Apartado 20.2.7.

• Ejercicio del derecho de opción

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

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

El trabajador fijo discontinuo, aunque no haya extinguido el derecho a la prestación anterior, podrá optar por reanudar el derecho a prestación anterior o percibir uno nuevo, siempre que acredite nuevos períodos de ocupación cotizada de al menos trescientos sesenta días, así como el cumplimiento de los requisitos exigidos. Cuando opte por reanudar el derecho suspendido, las cotizaciones tenidas en cuenta para la prestación por la que no hubiera optado se computarán para el reconocimiento de un derecho posterior.

• Incompatibilidad de la prestación

La percepción de la prestación por desempleo es incompatible:
— Con el trabajo por cuenta propia (Ver Apartado Compatibilidad de la prestación).

— Con el trabajo por cuenta ajena en régimen laboral o administrativo, salvo que éste se realice a tiempo parcial y el trabajador haya optado por seguir percibiendo la prestación. También se podrá compatibilizar la prestación con el trabajo por cuenta ajena en empresas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, si el beneficiario de la prestación sustituye a alguno de ellos, mientras este último esté participando en acciones de formación, siempre que esta formación esté financiada por cualquiera de las Administraciones públicas.
  El empresario deberá abonar al trabajador la diferencia entre la cuantía de la prestación percibida por el trabajador y el salario que le corresponda, siendo responsable de la totalidad de las cotizaciones de la Seguridad Social por el total del salario indicado, incluyendo el importe de la prestación por desempleo.
— Con la obtención de pensión o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, tanto de nivel contributivo como no contributivo, excepto con la prestación por hijos a cargo, pensión de jubilación parcial y otras pensiones que hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación por desempleo.
— Con actividades de investigación o cooperación retribuidas que supongan dedicación exclusiva.
— Con la realización, fuera de los cauces académicos, de prácticas no laborales en empresas, que impliquen la inclusión de los participantes en las mismas en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena.
— Con el ejercicio de cargos públicos o sindicales o altos cargos de la Administración que suponga dedicación exclusiva y estén retribuidos.
— Con la situación retribuida de activado de los reservistas voluntarios que se incorporan a las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa para prestar servicios, para instrucción, adiestramiento o acciones de formación o perfeccionamiento.
— Con cualquier otra situación que conlleve percepciones económicas de carácter público sustitutivas de retribuciones dejadas de percibir por haber cesado la actividad manteniendo el vinculo administrativo o laboral.

• Compatibilidad de la prestación

La percepción de la prestación por desempleo es compatible:
— Con trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, siempre que el trabajador lo solicite, en cuyo caso la cuantía de la prestación se reduce en la misma proporción que la jornada que se realice.
— Con la realización de trabajos de colaboración social.
— Con los trabajos realizados en beneficio de la comunidad en cumplimiento de una pena.
— Con becas y ayudas percibidas por la asistencia o acciones de formación ocupacional o por realizar prácticas que formen parte de un plan de estudios en el marco de colaboración entre el centro docente y la entidad pública o privada donde se realicen.
— Con el ejercicio de cargos públicos o sindicales por elección o designación retribuidos que supongan una dedicación parcial, siempre que el trabajador lo solicite, en cuyo caso la cuantía de la prestación se reduce en la misma proporción a la jornada realizada.
— Con la prestación de la Seguridad Social por hijo a cargo, incluida la prestación económica de pago único y la deducción por nacimiento o adopción en la declaración del IRPF, la jubilación parcial y con otras prestaciones que hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación.
— Con la indemnización que proceda por extinción del contrato.
— Con la condición de cuidador no profesional de las personas en situación de dependencia.
— Con la figura de aspirante a reservista voluntario, reservista voluntario activado y reservista de especial disponibilidad

— Cuando el interesado se encuentre incorporado a un Colegio Profesional y conste que lo es en la modalidad de no ejerciente.
— Cuando celebre un contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por ciento de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación.
— Con la percepción de cualquier tipo de rentas mínimas, salarios sociales o ayudas análogas de asistencia social concedidas por cualquier Administración Pública, sin perjuicio de su cómputo a efectos del cumplimiento de los requisitos de carencias de rentas o de existencia de responsabilidades familiares de acuerdo con lo establecido en el artículo 275 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
— Cuando se constituya como trabajador autónomo, así como cuando se incorporen como socios de sociedades laborales de nueva creación o socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado de nueva creación podrá compatibilizar la percepción mensual de la prestación que le corresponda, por un máximo de 270 días, o por el tiempo inferior pendiente de percibir, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones siguientes:
  - Que se solicite a la entidad gestora en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de inicio de la actividad por cuenta propia, sin perjuicio de que el derecho a la compatibilidad de la prestación surta efecto desde la fecha de inicio de tal actividad. Transcurrido dicho plazo de 15 días el trabajador no podrá acogerse a esta compatibilidad.
  - Se excluirán de la medida prevista aquellas personas cuyo último empleo haya sido por cuenta propia y quienes hayan hecho uso de este derecho u obtenido el pago único de la prestación por desempleo en los 24 meses inmediatamente anteriores. Tampoco se incluirán quienes se constituyan como trabajadores autónomo y suscriban un contrato para la realización de su actividad profesional con el empleador para el que hubiese prestado sus servicios por cuenta ajena con carácter inmediatamente anterior al inicio de la situación legal de desempleo o a una empresa del mismo grupo empresarial de aquella.
  - La realización de un trabajo por cuenta ajena a tiempo completo o parcial supondrá el fin de la compatibilización.

  Durante la compatibilidad de la prestación por desempleo con la actividad por cuenta propia no se exigirá al beneficiario de la prestación que cumpla con las obligaciones como demandante de empleo y las derivadas del compromiso de actividad previstas en el artículo 299 la Ley General de la Seguridad Social.

• Desempleo, nacimiento y cuidado de menor e incapacidad temporal

— Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y durante la misma se extinga su contrato seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la prestación por desempleo hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo en el supuesto de que la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 267 de la Ley General de la Seguridad Social y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la prestación por desempleo contributivo que le corresponda de haberse iniciado la percepción de la misma en la fecha de extinción del contrato de trabajo, o el subsidio por desempleo.
En todo caso, **se descontará** del período de percepción de la prestación por desempleo, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de la extinción del contrato de trabajo.
La entidad gestora de las prestaciones por desempleo efectuará las cotizaciones a la Seguridad Social, asumiendo en este caso la aportación que

corresponde al trabajador en su totalidad por todo el período que se descuente como consumido, incluso cuando no se haya solicitado la prestación por desempleo y sin solución de continuidad se pase a una situación de incapacidad permanente o jubilación, o se produzca el fallecimiento del trabajador que dé derecho a prestaciones de muerte y supervivencia.

— Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y durante la misma se extinga su contrato de trabajo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal, en cuantía igual a la que tuviera reconocida, hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces, en su caso, a la situación legal de desempleo en el supuesto de que la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 267 y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación por desempleo.

  En este caso **no se descontará** del período de percepción de la misma el tiempo que hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal tras la extinción del contrato, o el subsidio por desempleo.

— Cuando el trabajador se encuentre en situación de nacimiento y cuidado de menor y durante la misma se extinga su contrato, por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 267 de la Ley General de la Seguridad Social, seguirá percibiendo la prestación por nacimiento y cuidado de menor hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de nacimiento y cuidado del menor.

  Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación de incapacidad temporal en la misma cuantía en la que la venía percibiendo.

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

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

  El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal. Durante dicha situación, la entidad gestora de las prestaciones por desempleo continuará satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 265 de la Ley General de la Seguridad Social. Si el trabajador pasa a la situación de nacimiento y cuidado de menor, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social, pasando a percibir la prestación por nacimiento y cuidado de menor, gestionada directamente por su Entidad Gestora. En el caso de que la prestación de nacimiento y cuidado de menor fuera denegada por el INSS, el interesado

deberá solicitar al SEPE que se anule la suspensión de la prestación por desempleo, presentando la resolución de denegación. Una vez extinguida la prestación por nacimiento y cuidado de menor, se reanudará la prestación por desempleo, por la duración que restaba de percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

• Obligaciones de los trabajadores

Son obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:

— Cotizar por la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo.
— Proporcionar la documentación e información que legal o reglamentariamente se determinen, a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones.
— Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que determinen los servicios públicos de empleo, o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias.
— Inscribirse como demandante de empleo, mantener la inscripción, suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad en los términos establecidos en el artículo 41 del texto refundido de la Ley de Empleo.
— Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determine en el documento de renovación de la demanda y comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la Entidad Gestora, los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos.
— Solicitar la baja en las prestaciones por desempleo cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento de la producción de dichas situaciones.
— Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.
— Devolver a los servicios públicos de empleo, o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos, en el plazo de cinco días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por los mismos.
— Comunicar al Servicio Público de Empleo autonómico y al Servicio Público de Empleo Estatal, cualquier cambio, en el momento en que se produjera, en el domicilio facilitado a efectos de notificaciones, así como facilitar a los servicios citados los datos necesarios para que la comunicación se pueda realizar por medios electrónicos.
— Acreditar, en caso de ser requerido para ello, y en la forma que establezca el Servicio Público correspondiente, las actuaciones que se han efectuado dirigidas a la búsqueda activa de empleo, reinserción laboral o mejora de la ocupabilidad, considerándose su no acreditación como incumplimiento del compromiso de actividad. Dicho incumplimiento será suficiente para el inicio del correspondiente procedimiento sancionador.
— Buscar activamente empleo, participar en acciones de mejora de la ocupabilidad, que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción.
Sin perjuicio de la obligación de acreditar la búsqueda activa de empleo, la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad que se correspondan con su profesión habitual o sus aptitudes formativas según lo determinado en el itinerario de inserción, será voluntaria para los beneficiarios de prestaciones contributivas durante los treinta primeros días de percepción, y la no participación en las mismas no conllevará efectos sancionadores.

- **Obligaciones de los empresarios**

  — Cotizar por la aportación empresarial a la contingencia de desempleo.
  — Ingresar las aportaciones propias y las de sus trabajadores en su totalidad, siendo responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar.
  — Proporcionar a los trabajadores en el plazo de diez días, a contar desde el siguiente a la situación de desempleo, el certificado de empresa y, en su caso, las comunicaciones escritas y certificaciones que acrediten la situación legal de desempleo, así como copias de los documentos oficiales de cotización.
  — Abonar al Servicio Público de Empleo Estatal o Instituto Social de la Marina las prestaciones satisfechas por éste a los trabajadores, cuando la empresa hubiese sido declarada responsable de la prestación por haber incumplido sus obligaciones en materia de afiliación, alta o cotización.
  — Proceder, en su caso, al pago delegado de las prestaciones por desempleo parcial, excepto cuando lo excluya la Autoridad Laboral.
  — Comunicar la readmisión del trabajador despedido en el plazo de cinco días desde que se produzca e ingresar en la Entidad Gestora competente las prestaciones satisfechas por ésta a los trabajadores en los supuestos regulados en el apartado 5 del artículo 268 de la Ley General de la Seguridad Social.
  — Comunicar con carácter previo a que se produzcan las variaciones realizadas en el calendario, o en el horario inicialmente previsto para cada uno de los trabajadores afectados en los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada previstos en el artículo 47 del Estatuto de los trabajadores.
  — Los empleadores que adopten medidas de despido colectivo, conforme al art. 51 del Estatuto de los trabajadores, o medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada, conforme al art. 47 del Estatuto de los trabajadores, deberán comunicar con carácter previo a su efectividad, la información contenida en el art. 3 de la Orden ESS/982/2013, de 20 de Mayo (B. O. E. 4 de Junio de 2013); la transmisión de la información se realizará a través de la aplicación certific@2, cuyo acceso se efectuará a través de la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es o de su sede electrónica, https://sede.sepe.gob.es.

20.2.
Prestaciones por desempleo de nivel asistencial

(R.D. 625/1985) • (Ley 31/1990) • (Ley 42/1994, art. 46) • (Ley 36/1999) • (L.O. 4/2000) • (Ley 35/2002) • (Ley 45/2002) • (Ley 53/2002) • (Ley 62/2003) • (R.D. L. 3/2004) • (Ley 2/2004) • (L.O. 1/2004) • (Ley 30/2005) • (R.D. 200/2006) • (Ley 42/2006) • (Ley 43/2006) • (L.O. 3/2007) • (R.D. 615/2007) • (Ley 35/2007) • (Ley 40/2007) • (Ley 2/2008) • (O. TIN/41/2009) • (R.D.L. 2/2009) • (Ley 27/09) • (Ley 35/2010) • (Ley 39/2010) • (Ley 3/2012) • (R.D. L. 20/2012) • (Ley 17/2012) • (R.D.L. 4/2013) • (R.D. L. 5/2013) • (Ley 1/2014) • (R.D.L. 16/2014) • (Ley 35/2014) • (Ley 31/2015) • (R.D.L.G. 3/2015) • (Ley 48/2015) • (R.D.L.G. 8/2015. T. III) • (Ley 6/2018) • (STC 61/2018) • (R.D. 1462/2018) • (R.D.L. 28/2018) • (O. TMS/83/2019) • (R.D.L. 8/2019)

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

Consta de una prestación económica y durante la percepción del subsidio por desempleo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años la entidad gestora deberá cotizar por la contingencia de jubilación, tomando como base de cotización el 125 por ciento del tope mínimo vigente en cada momento. En los casos de percepción del subsidio por desempleo cuando se trata de trabajadores fijos discontinuos:

— Si son menores de cincuenta y dos años y el beneficiario haya acreditado, a efectos del reconocimiento del subsidio, un período de ocupación cotizada de ciento ochenta o más días, la entidad gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a la contingencia de jubilación durante un período de sesenta días, a partir de la fecha en que nazca el derecho al subsidio tomando como base de cotización el tope mínimo de cotización vigente en cada momento.
— Si son mayores de cincuenta y cinco años, la entidad gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a la contingencia de jubilación durante toda la percepción del subsidio, a que tuvieran derecho, una vez cumplida la edad indicada, tomando como base de cotización el 125 por ciento del tope mínimo vigente en cada momento.

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

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

— Trabajadores que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares.
— Trabajadores mayores de 45 años que han agotado la prestación contributiva aunque carezcan de responsabilidades familiares.
— Trabajadores españoles emigrantes que habiendo retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista Convenio sobre protección por desempleo, acrediten haber trabajado como mínimo doce meses en los últimos seis años en dichos países desde su última salida de España, y no tengan derecho a la prestación por desempleo.
— Trabajadores que, al producirse la situación legal de desempleo, no han cubierto el período mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva.
— Liberados de prisión y no tener derecho a la prestación por desempleo, siempre que la privación de libertad haya sido por tiempo superior a seis meses.
— Trabajadores que sean declarados plenamente capaces o con incapacidad parcial como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total para la profesión habitual.
— Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años.
— Subsidio Extraordinario por Desempleo

20.2.1. Trabajadores que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares

• Requisitos

— Estar desempleado.
— Estar inscrito como demandante de empleo, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, en el plazo de un mes desde el agotamiento de la prestación contributiva,

mantener la inscripción y cumplir las exigencias del compromiso de actividad, participando en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción.
— Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
— Haber agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo.
— Tener responsabilidades familiares.

Si el trabajador tuviera derecho al «Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años», percibiría éste.

• Duración

— Seis meses, prorrogables por otros dos períodos de igual duración, hasta un máximo de dieciocho meses, con las siguientes excepciones:
  • Los mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de, al menos 120 días se prorrogará hasta un máximo de veinticuatro meses; si la contributiva agotada hubiera sido de 180 días el subsidio se prorrogará hasta un máximo de treinta meses.
  • Los menores de 45 años que hayan agotado un derecho de, al menos, 180 días, prorrogarán el subsidio hasta un máximo de veinticuatro meses.
    La edad debe tenerse en la fecha de agotamiento de la prestación contributiva por desempleo
— En el caso de trabajadores fijos discontinuos la duración será equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud.

• Contenido del subsidio

— Percepción económica: el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples vigente (IPREM): 430,27 euros/mes durante el año 2019.
  En los casos de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial el importe se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas.
  En los casos de percepción del subsidio por desempleo cuando se trata de trabajadores fijos discontinuos:
  • Si son menores de cincuenta y dos y el beneficiario haya acreditado, a efectos del reconocimiento del subsidio, un período de ocupación cotizada de ciento ochenta o más días, la entidad gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a la contingencia de jubilación durante un período de sesenta días, a partir de la fecha en que nazca el derecho al subsidio tomando como base de cotización el tope mínimo de cotización vigente.
  • Si son mayores de cincuenta y dos, la entidad gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a la contingencia de jubilación durante toda la percepción del subsidio, a que tuvieran derecho, una vez cumplida la edad indicada
  • En el caso de que la prestación contributiva anterior se hubiera generado por la pérdida de un trabajo a tiempo parcial, la cuantía se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas.

• Tramitación

— La solicitud se formalizará en el plazo de quince días, a partir del día siguiente a aquel en que se cumpla el plazo de espera de un mes establecido en el artículo 274.1. del TRLGSS, desde el agotamiento de la prestación contributiva, en la Oficina de Prestaciones, o bien, a través de la sede electrónica, accesible a través de la URL: https://sede.sepe.gob.es
— La documentación que se deberá aportar es la siguiente:

- Impreso de solicitud del subsidio en el modelo oficial que incorpora la adhesión al compromiso de actividad, los datos de domiciliación bancaria, la autorización para recabar información tributaria del solicitante y de los miembros de su unidad familiar a la Agencia Estatal Tributaria, y la declaración de las rentas obtenida por el trabajador y los miembros de su unidad familiar.
- Documento de identificación personal: DNI para nacionales y tarjeta de identificación o pasaporte para extranjeros (solamente será necesaria su exhibición, para el cotejo de dicho documento).
- Libro de Familia o documento equivalente en caso de extranjeros (solamente será necesaria su exhibición, para el cotejo de dicho documento).
- Certificado del grado de discapacidad expedido por el IMSERSO o el órgano de la Comunidad Autónoma correspondiente, o resolución del INSS, del Ministerio de Hacienda o de Defensa que reconozca la condición de pensionista por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, o de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad (solamente será necesaria su exhibición, para el cotejo de dicho documento).
- Resolución judicial o escrito de formalización del acogimiento en el que conste el consentimiento de la Entidad Pública que en cada territorio tenga encomendada la protección de menores y la fecha de efectos del acogimiento (solamente será necesaria su exhibición, para el cotejo de dicho documento).
- Sentencia y/o convenido regulador, en caso de separación o divorcio (solamente será necesaria su exhibición, para el cotejo de dicho documento). En caso de parejas de hecho separadas con hijos a cargo pueden aportar para acreditar las cargas alguno de los documentos siguientes:
  — Convenio regulador judicial
  — Acuerdo de mediación ante los servicios sociales de las Comunidades Autónomas. Los convenios privados no suscritos ante notario, no poseen validez a estos efectos, al no acreditarse fehacientemente la identidad de las partes firmantes. Tampoco se admitirá, a efectos de acreditar la dependencia económica o las pensiones de alimentos o compensatorias, el convenio regulador firmado ante Notario o el Acuerdo de mediación ante los Servicios Sociales de las Comunidades Autónomas que modifiquen lo establecido en una resolución judicial o en el Convenio regulador aprobado judicialmente. Por tanto, en los supuestos en los que exista convenio regulador aprobado judicialmente, su modificación requerirá nueva resolución judicial, sin que sea suficiente a estos efectos el convenio posterior firmado por las partes ante Notario.
  — Convenio regulador firmado ante notario.
- En caso de que la Entidad Gestora lo requiera, justificante de rentas u otros del solicitante y de los miembros de su unidad familiar.

20.2.2. Trabajadores que han agotado la prestación contributiva de desempleo y tienen 45 años aunque carezcan de responsabilidades familiares

• Requisitos

— Estar desempleado.
— Estar inscrito como demandante de empleo, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, en el plazo de un mes desde el agotamiento de la prestación contributiva, mantener la inscripción y cumplir las exigencias del compromiso de activi-

dad, participando en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción.
— Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
— Haber agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo.
— Tener cumplidos 45 años en la fecha de solicitud.

Si el trabajador tuviera derecho al «Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años», percibiría éste.

• Duración

— Seis meses.
La edad debe tenerse en la fecha de agotamiento de la prestación contributiva por desempleo
— En el caso de trabajadores fijos discontinuos la duración será equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud.

• Contenido del subsidio

— Percepción económica: el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples vigente (IPREM): 430,27 euros/mes durante el año 2019.
En los casos de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial el importe se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas.
En los casos de percepción del subsidio por desempleo cuando se trata de trabajadores fijos discontinuos:
— Si son menores de cincuenta y dos años y el beneficiario haya acreditado, a efectos del reconocimiento del subsidio, un período de ocupación cotizada de ciento ochenta o más días, la entidad gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a la contingencia de jubilación durante un período de sesenta días, a partir de la fecha en que nazca el derecho al subsidio tomando como base de cotización el tope mínimo de cotización vigente.
— Si son mayores de cincuenta y dos años, la entidad gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a la contingencia de jubilación durante toda la percepción del subsidio, a que tuvieran derecho, una vez cumplida la edad indicada
— En el caso de que la prestación contributiva anterior se hubiera generado por la pérdida de un trabajo a tiempo parcial, la cuantía se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas.

• Tramitación

— La solicitud se formalizará en el plazo de quince días, a partir del día siguiente a aquel en que se cumpla el plazo de espera de un mes establecido en el artículo 274.1. del TRLGSS, desde el agotamiento de la prestación contributiva, en la Oficina de Prestaciones, o bien, a través de la sede electrónica, accesible a través de la URL: https://sede.sepe.gob.es
— La documentación que se deberá aportar es la siguiente:
  • Impreso de solicitud del subsidio en el modelo oficial que incorpora la adhesión al compromiso de actividad, los datos de domiciliación bancaria, la autorización para recabar información tributaria del solicitante y de los miembros de su unidad familiar a la Agencia Estatal Tributaria, y la declaración de las rentas obtenida por el trabajador y los miembros de su unidad familiar.
  • Documento de identificación personal: DNI para nacionales y tarjeta de identificación o pasaporte para extranjeros (solamente será necesaria su exhibición, para el cotejo de dicho documento).
  • En caso de que la Entidad Gestora lo requiera, justificante de rentas u otros del solicitante.

20.2.3.
Trabajadores emigrantes retornados

• Requisitos

— Estar desempleado.
— Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de treinta días desde la fecha de su retorno; mantener la inscripción y cumplir las exigencias del compromiso de actividad, participando en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción.
— No haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, desde la inscripción como demandante de empleo. (Ver párrafo 2.º del apartado 20.2).
  • Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
  • Acreditar haber trabajado como mínimo doce meses en los últimos seis años desde su última salida de España, en países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección por desempleo, el trabajo se debe haber realizado en todo caso contando con la nacionalidad española.
  • Si retorna de un país distinto a los indicados o en el caso de haber trabajado un mínimo de seis meses, sin llegar a doce, y haber cumplido 45 años, ver apartado sobre «Renta Activa de Inserción».
  • No tener derecho a la prestación contributiva por desempleo.

Si el trabajador tuviera derecho al «Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 55 años», percibiría éste.

• Duración

— Seis meses, prorrogables por otros dos períodos de igual duración, hasta un máximo de dieciocho meses.

• Contenido del subsidio

— Percepción económica: el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples vigente (IPREM): 430,27 euros/mes durante el año 2019.

• Tramitación

La solicitud se formalizará en el plazo de quince días a partir del día siguiente a aquel en que se cumpla el plazo de espera de un mes establecido en el artículo 274.1 del TRLGSS desde la inscripción como demandante de empleo, en la Oficina de Prestaciones, o bien a través de https://sede.sepe.gob.es

— La documentación que se deberá aportar es la siguiente:
  • Impreso de solicitud del subsidio en el modelo oficial, que incorpora la adhesión al compromiso de actividad, los datos de domiciliación bancaria, la declaración de las rentas que obtiene el solicitante y autorización para recabar la información tributaria a la Agencia Estatal Tributaria.
  • Documento Nacional de Identidad.
  • Documento o documentos acreditativos del período trabajado en el extranjero y de la fecha de retorno (certificado de emigrante retornado expedido por las Áreas o Dependencias Funcionales de Trabajo y Seguridad Social de las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno).
  • En caso de que la Entidad Gestora lo requiera, justificante de rentas.

20.2.4.
Trabajadores que, al producirse la situación legal de desempleo, no han cubierto el período mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva

• Requisitos

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

Si el trabajador tuviera derecho al «Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años», percibiría éste.

• Duración

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

— En el caso de que el trabajador tenga responsabilidades familiares:
  • Tres, cuatro o cinco meses, si se ha cotizado tres, cuatro o cinco meses, respectivamente.
  • Veintiún meses si se ha cotizado seis o más meses.
— En el caso de que el trabajador no tenga responsabilidades familiares:
  • Seis meses si se ha cotizado seis o más meses.
— La duración del subsidio en el caso de trabajadores fijos discontinuos será equivalente al número de meses cotizados por desempleo en el año anterior a la solicitud.

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

• Contenido del subsidio

— Percepción económica: el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples vigente (IPREM): 430,27 euros/mes, durante el año 2019. En los casos de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, dicha cuantía se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas.
  • Para trabajadores fijos discontinuos mayores de 52 años se cotizará por la contingencia de jubilación. En los casos de percepción del subsidio de desempleo, por trabajadores fijos discontinuos menores de 52 años, si el beneficiario ha acreditado, a efectos del reconocimiento del subsidio, un período de ocupación cotizada de ciento ochenta o más días, la Entidad Gestora ingresará también las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a la contingencia de jubilación durante un período de sesenta días, a partir de la fecha en que nazca el derecho al subsidio por desempleo.

A efectos de determinar la cotización de los supuestos señalados en los párrafos anteriores, se tomará como base de cotización el tope mínimo de cotización vigente en cada momento, para trabajadores fijos discontinuos menores de 52 años y para los trabajadores fijos discontinuos mayores de 52 años se tomará como base de cotización el 125 por ciento del tope mínimo de cotización vigente en cada momento.

• Tramitación

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

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

20.2.5. Liberados de prisión

• Requisitos

— Estar desempleado.
— Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de treinta días desde la fecha de su excarcelación; mantener la inscripción y cumplir las exigencias del compromiso de actividad, participando en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción.
— No haber rechazado oferta de empleo adecuado ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional desde la inscripción como demandante de empleo. (Ver párrafo 2.º del apartado 20.2).
— Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluidas las pagas extraordinarias.
— No tener derecho a la prestación contributiva.
— Que la privación de libertad haya sido de una duración superior a seis meses (181 0 más días).
  Se entenderán comprendidos en dicha situación los menores liberados de un centro de internamiento en el que hubieran sido ingresados como consecuencia de la comisión de hechos tipificados como delito, siempre que, además de haber permanecido privados de libertad por el tiempo antes indicado, en el momento de la liberación sean mayores de 16 años y haya visto remitida su pena privativa de libertad.
  Asimismo, se entenderán comprendidas en dicha situación las personas que hubiesen concluido un tratamiento de deshabituación de su drogodependencia, siempre que el mismo hubiera durado un período superior a seis meses y hayan visto remitida su pena privativa de libertad.
  Si el trabajador tuviera derecho al «subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años» percibiría éste.
— En el caso de los liberados de prisión condenados por los delitos contemplados en las letras c) o d), del apartado 2 del artículo 36 del Código Penal, acrediten mediante la oportuna certificación de la Administración penitenciaria, que han satisfecho la responsabilidad civil derivada del delito, considerando a tales efectos la conducta efectivamente observada en orden a reparar el daño e indemnizar los perjuicios materiales y morales, y que han formulado una petición expresa de perdón a las víctimas de su delito.

• Duración

— Seis meses, prorrogables por otros dos períodos de igual duración, hasta un máximo de dieciocho meses.

• Contenido del subsidio

— Percepción económica: el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples vigente (IPREM): 430,27 euros/mes, durante el año 2019.

• Tramitación

La solicitud se formalizará en el plazo de quince días a partir del día siguiente a aquel en que se cumpla el plazo de espera de un mes establecido en el artículo 274.1 del TRLGSS, en la Oficina de Prestaciones, o bien a través de la sede electrónica del SEPE, accesible a través de la URL: https://sede.sepe.gob.es

— La documentación que se deberá aportar es la siguiente:
  - Impreso de solicitud del subsidio en el modelo oficial, que incorpora la adhesión al compromiso de actividad, los datos de domiciliación bancaria, la declaración de las rentas que obtiene el solicitante y autorización para recabar la información tributaria a la Agencia Estatal Tributaria.
  - Documento de identificación personal: DNI para españoles y tarjeta de identidad o pasaporte para trabajadores extranjeros.
  - Justificante del período transcurrido en prisión y de la fecha de su excarcelación.
  - En caso de que la Entidad Gestora lo requiera, justificante de rentas.

20.2.6. Trabajadores que sean declarados plenamente capaces o incapaces parciales, como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total para la profesión habitual

• Requisitos

— Estar desempleado.
— Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de treinta días desde la fecha de la resolución del expediente de revisión por mejoría; mantener la inscripción y cumplir las exigencias del compromiso de actividad, participando en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción.
— No haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, desde la inscripción como demandante de empleo. (Ver párrafo 2.º del apartado 20.2).
— Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluidas las pagas extraordinarias.

Si el trabajador tuviera derecho al «Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años», percibiría éste.

• Duración

— Seis meses, prorrogables por otros dos períodos de igual duración, hasta un máximo de dieciocho meses.

• Contenido del subsidio

— Percepción económica: el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples vigente (IPREM): 430,27 euros/mes, durante el año 2019.

• Tramitación

La solicitud se formalizará en el plazo de quince días a partir del día siguiente a aquel en que se cumpla el plazo de espera de un mes establecido en el artículo 274.1 del TRLGSS, en la Oficina de Prestaciones, o bien a través de la sede electrónica del SEPE, accesible a través de la URL: https://sede.sepe.gob.es

— La documentación que se deberá aportar es la siguiente:
  - Impreso de solicitud del subsidio en el modelo oficial que incorpora la adhesión al compromiso de actividad, los datos de domiciliación bancaria, la autorización para recabar información tributaria del solicitante y de los miembros de su unidad familiar a la Agencia Estatal Tributaria, y la declaración de las rentas obtenidas por el trabajador y los miembros de su unidad familiar.
  - Documento de identificación personal: DNI para españoles y para extranjeros el pasaporte o la tarjeta de identidad.
  - Resolución del expediente de revisión por mejoría.
  - En caso de que la Entidad Gestora lo requiera, justificante de rentas.

20.2.7. Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años

• Requisitos

— Estar desempleado.
— Tener cumplidos 52 años en la fecha de solicitud.
— Estar inscrito como demandante de empleo y no haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales; mantener la inscripción y cumplir las exigencias del compromiso de actividad, participando en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción.
— Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, que en cómputo mensual sean superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluidas las pagas extraordinarias.
— Haber cotizado por desempleo un mínimo de seis años a lo largo de su vida laboral. A los efectos de determinar si el trabajador cumple con el requisito de haber cotizado por desempleo durante al menos seis años a lo largo de su vida laboral, se tendrán en cuenta todas las cotizaciones efectuadas por dicha contingencia, en cualquier régimen de la Seguridad Social.
— Cumplir todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a la pensión contributiva de jubilación en el Sistema de la Seguridad Social.
— Si en la fecha en que se encuentren en alguno de los supuestos previstos para tener derecho alguno de los subsidios, los trabajadores no hubieran cumplido la edad de cincuenta y dos años, pero, desde dicha fecha, permanecieran inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo, podrán solicitar el subsidio cuando cumplan esa edad.. A estos efectos, se entenderá cumplido el requisito de inscripción ininterrumpida cuando cada una de las posibles interrupciones haya tenido una duración inferior a noventa días, no computándose los períodos que correspondan a la realización de actividad por cuenta propia o ajena. En este último caso, el trabajador no podrá acceder al subsidio cuando el cese en el último trabajo fuera voluntario.

— Estar incluido en alguno de los supuestos siguientes:
— Haber agotado una prestación contributiva por desempleo, sin que sea exigible tener responsabilidades familiares.
  • Ser emigrante retornado (haber trabajado como mínimo doce meses en el extranjero desde su última salida de España) sin derecho a prestación contributiva por desempleo.
  • Ser liberado de prisión sin derecho a prestación contributiva por desempleo cuando la privación de libertad hubiera sido por tiempo superior a seis meses.
  • Haber sido declarado plenamente capaz o incapaz parcial como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, incapacidad absoluta o total para la profesión habitual.
  • Estar en situación legal de desempleo y no tener derecho a prestación contributiva por desempleo por no haber cubierto el período mínimo de cotización (doce meses), siempre que hayan cotizado, al menos, tres meses.

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

• Duración

— Hasta que el trabajador alcance la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación. Los efectos económicos de la citada pensión se retrotraerán a la fecha de efectos de la extinción del subsidio por alcanzar dicha edad. Para ello será necesario que la solicitud de la jubilación se produzca en el plazo de los tres meses siguientes a la resolución firme de extinción. En otro caso, tendrá una retroactividad máxima de tres meses desde la solicitud.

• Contenido del subsidio

— Percepción económica: el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples vigente (IPREM): 430,27 euros/mes, durante el año 2019.
  • La Entidad Gestora (Servicio Público de Empleo Estatal o ISM) ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a la contingencia de jubilación tomando como base de cotización el 125 por ciento del tope mínimo de cotización vigente en cada momento. Dichas cotizaciones, tendrán efecto para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación y porcentaje aplicable a aquella en cualquiera de sus modalidades, así como para completar el tiempo necesario para el acceso a la jubilación anticipada.

• Tramitación

La solicitud se formalizará en el plazo de quince días, una vez transcurrido el mes de espera o, en su caso, desde que se cumpla la edad de 52 años. (Ver párrafo 2. del apartado 20.2), en la Oficina de Prestaciones, o bien a través de la sede electrónica del SEPE, accesible a través de la URL: https://sede.sepe.gob.es

— Cuando se accede a este subsidio por estar en situación legal de desempleo y se tiene entre 90 y 360 días de cotización necesarios para tener derecho a una prestación contributiva, la solicitud debe efectuarse en los 15 días siguientes a la situación legal de desempleo.
— La documentación que se deberá aportar cualquiera que sea el hecho causante de acceso al subsidio es la siguiente:
  • Impreso de solicitud, que incorpora la adhesión al compromiso de actividad, datos de la domiciliación bancaria, declaración de las rentas del solicitante y autorización para recabar información tributaria a la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

- Documento de identificación personal: DNI en caso de trabajadores españoles y pasaporte o tarjeta de identificación para extranjeros.
- Solamente si la entidad gestora lo solicita, el justificante de rentas.

Además, si solicita el subsidio por ser emigrante retornado, liberado de prisión o ser declarado capaz por revisión de su situación de invalidez debe aportar certificado acreditativo de tal circunstancia.

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

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

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

— Esta regla se ha hecho extensiva a los trabajadores del SEASS, de modo que aquellos perceptores del subsidio para mayores de 52 años que, habiéndolo suspendido por iniciar una relación laboral reúnan, al finalizar la misma, todos los requisitos legalmente exigidos para acceder a una prestación por desempleo de nivel contributivo para los trabajadores eventuales del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios de la Seguridad Social, puedan optar entre reanudar el derecho al subsidio por desempleo para mayores de 52 años o percibir la prestación por desempleo.

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

• Compatibilidad del subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta ajena

(Ver en el apartado 20.2.9.)

20.2.8. Información general para todos los subsidios

• Responsabilidades familiares

Se entenderá por responsabilidades familiares tener a cargo al cónyuge y/o hijos menores de 26 años o mayores incapacitados, así como los menores de 18 años acogidos, cuando la renta del conjunto de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividido por el número de miembros que la componen, no

supere el 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

No se considerará a cargo al cónyuge, hijos, o menores acogidos, con rentas de cualquier naturaleza superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por lo que para proceder a la división de los ingresos de la unidad familiar entre el número de los miembros de ésta, indicada en el apartado anterior, deberá de haber, además del solicitante, otro miembro cuyos ingresos fueran inferiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Por tanto, a efectos del subsidio por desempleo, la unidad familiar la componen el solicitante o titular del subsidio, su cónyuge, sus hijos menores de veintiséis años o mayores discapacitados, sean por naturaleza o adopción, y los menores en acogimiento familiar previsto en el artículo 173 del Código Civil, que convivan en el mismo domicilio, así como aquellos que, aún sin darse el requisito de convivencia, están a cargo o bajo dependencia económica de aquél.

No integran la unidad del solicitante, a efectos del subsidio por desempleo, las personas que no siendo su cónyuge ni los hijos anteriormente expuestos, se encuentran bajo su tutela o curatela

• Acreditación de responsabilidades familiares

Para que el desempleado tenga responsabilidades familiares, se han de dar conjuntamente los dos requisitos siguientes:

— Que tenga a cargo, al menos a una de las personas que conforman su unidad familiar, compuesta por los miembros anteriormente citados. Dichos familiares no se consideran a cargo si disponen de rentas mensuales de cualquier naturaleza superiores al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
Por tanto, además del propio solicitante o beneficiario, se requiere que, al menos uno de los miembros de su unidad familiar carezca de rentas o teniéndolas, éstas no superen el 75% del salario mínimo interprofesional, ya que si todos ellos dispusieran de rentas superiores a dicha cuantía, aquél ya no reuniría este requisito.

— Que además de tener al menos a uno de los familiares señalados anteriormente a su cargo, la renta mensual del conjunto de la unidad familiar así constituida, incluyendo la del solicitante o beneficiario así como la del resto de los miembros de dicha unidad familiar, con independencia de su cuantía, dividida entre el número de miembros que la componen, incluyendo también al solicitante, no supere el 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

En el caso de víctimas de violencia de género o doméstica y a efectos de establecer la existencia de cargas familiares de la trabajadora, solicitante o beneficiaria de subsidio por desempleo, no se considerará a cargo de la víctima al cónyuge agresor, con independencia de su nivel de rentas, ni se le computará como miembro de la unidad familiar, ni se tendrán en cuenta sus rentas.

Excepcionalmente y salvo prueba en contrario, se excluirá de la unidad familiar a unos de los cónyuges, así como sus rentas, y quedará el solicitante eximido temporalmente de justificar la admisión a trámite de la demanda de separación o divorcio en aquellos supuestos en que no conviva con el otro y acredite mediante Orden de protección u otra resolución judicial vigente haber sufrido violencia de género o doméstica por parte de aquél. Igualmente podrán acreditar dicha circunstancia mediante certificado expedido por la correspondiente Casa de Acogida en el que se haga constar que la víctima está residiendo en la misma.

No se considera carga familiar a la pareja de hecho.

Si el cónyuge es extranjero no comunitario, para poder ser acreditado como responsabilidad familiar ha de residir en España de forma legal.

Podrá acreditarse como carga, al cónyuge menor de edad, siempre que el matrimonio se haya celebrado a partir de que éste cumpliera los catorce años, puesto que a pesar de que el Código Civil establece que no pueden contraer matrimonio los menores de edad no emancipados, el Juez de Primera Instancia

puede dispensar con justa causa el impedimento de edad a partir de los catorce años.

Las responsabilidades familiares deben existir en el momento del correspondiente hecho causante y durante su percepción. En el caso de que en la fecha del hecho causante no se acredite el requisito de carencia de rentas individuales o de responsabilidades familiares se podrá solicitar nuevamente el subsidio si dentro del plazo de un año desde la fecha del hecho causante se acredita la existencia de los requisitos señalados.

• Determinación del requisito de carencia de rentas

Son rentas, a efectos de la percepción del subsidio, las de cualquier naturaleza siguientes:

- **Derechos o rendimientos del trabajo.** Incluyen las rentas brutas del trabajo por cuenta ajena, becas u otras ayudas similares, así como el importe de la indemnización por la extinción del contrato de trabajo que supere la indemnización legal, salvo lo relacionado con las indemnizaciones derivadas de expedientes de regulación de empleo en determinados supuestos.
- **Pensiones y prestaciones por desempleo.** Incluyen los ingresos brutos de todo tipo de pensiones y prestaciones, los salarios sociales y similares, etc., salvo las asignaciones por hijos a cargo y salvo el importe de las cuotas destinadas a la financiación del convenio especial con la Administración de la Seguridad Social.
- **Rentas del capital mobiliario.** Incluyen los rendimientos brutos de las distintas cuentas bancarias e inversiones financieras.
- **Rentas del capital inmobiliario.** Incluyen los rendimientos brutos de los bienes inmuebles arrendados y las imputaciones de rentas de bienes inmuebles no arrendadas, diferentes de la vivienda habitual.
- **Rendimientos que procedan de actividades empresariales, profesionales, agrícolas, ganaderas o artísticas.**
  Se computarán por la diferencia entre los ingresos y los gastos necesarios para su obtención.
- **Ganancias patrimoniales.** Se incluyen como rentas las plusvalías o ganancias patrimoniales. Se computarán por la diferencia entre las ganancias y las pérdidas patrimoniales.
  No se consideran rentas:
  - El importe de las cuotas destinadas a la financiación del Convenio Especial voluntario con la Administración de la Seguridad Social a cargo del beneficiario.
  - Las prestaciones por desempleo del solicitante.
  - El importe correspondiente a la indemnización legal que procede de la extinción del contrato de trabajo, con independencia de que el pago se efectúe de una sola vez o de forma periódica.
  - Salarios o rendimientos obtenidos del trabajo por cuenta propia o ajena de los familiares del solicitante si se ha producido la baja en el mismo con anterioridad al hecho causante del subsidio
  - Dietas y asignaciones para gastos de manutención y estancia y/o locomoción.
  - Becas o ayudas públicas cuyo objeto sea suplir gastos de transporte, alojamiento, manutención que se obtengan por la asistencia a acciones de formación o programas de empleo.
  - Prestación de la Seguridad Social por hijo a cargo.
  - Cuantía del complemento de mínimo a pensiones de la Seguridad Social al que se ha renunciado.
  - Incremento de la pensión de gran invalidez para cubrir el gasto por atención del discapacitado.
  - Prestación económica para cuidados en el entorno familiar de las personas en situación de dependencia.
  - Las cantidades que hayan de percibirse en concepto de pensión compensatoria de alimentos para los hijos debidas pero no percibidas

siempre que se acredite que, tras la interposición de la correspondiente acción civil o penal por parte del cónyuge al que le son adeudadas, o, en su caso, por los hijos, se haya obtenido un pronunciamiento judicial en el que se refleje dicho impago y la imposibilidad de ejecución de la sentencia que condene al abono de la deuda.

- Las rentas del cónyuge o hijos agresores excluidos de la unidad familiar del interesado, siempre que no conviva con el mismo.
- Ayudas para la emancipación de los jóvenes destinadas al pago del alquiler de la vivienda que constituye su domicilio habitual y permanente.
- Subvenciones públicas obtenidas para la rehabilitación, mejora o adquisición de vivienda habitual.
- Ayudas sociales destinadas a cubrir las necesidades de vivienda.
- La prima de retiro.
- Pago a tanto alzado de la indemnización por incapacidad permanente para la profesión militar recibida por una sola vez.
- Indemnizaciones como consecuencia de responsabilidad civil por daños en la cuantía legal o judicialmente reconocida, así como indemnizaciones por idéntico tipo de daños derivadas de contratos de seguro de accidentes.
- Indemnizaciones por responsabilidad patrimonial de la Administración Pública.
- A efectos del subsidio SEASS, se excluye el importe de los subsidios por desempleo para trabajadores eventuales del SEASS, percibidos por el solicitante y miembros de su unidad familiar durante los doce meses anteriores a la solicitud.
- Los ingresos por trabajos de colaboración social y de trabajos compatibles con Programas de Fomento al Empleo.
- El cobro anticipado por las mujeres que realicen una actividad por cuenta propia o ajena de la deducción fiscal por hijos menores de tres años.
- Las prestaciones de Seguridad Social por hijo a cargo, incluidas las prestaciones económicas de pago único o deducción por nacimiento o adopción en la declaración de IRPF.
- La ayuda mensual para el pago del alquiler de la vivienda habitual, la cantidad única para la constitución de un aval, así como el préstamo reintegrable.

Las rentas se imputan a su titular con independencia del régimen económico matrimonial, excepto las rentas que se obtienen de la explotación de un bien de titularidad de uno de los cónyuges si el régimen económico del matrimonio es el de gananciales, en cuyo caso se imputará la mitad de la cuantía de la renta a cada cónyuge.

La cuantía mensual de las rentas se calcula en base a las reglas siguientes:

— Las que se obtienen con periodicidad mensual por el importe mensual percibido.
— Las que se perciben con periodicidad superior a la mensual se computan en prorrata mensual sobre el período a que correspondan.
— Si se obtienen en un único pago se prorratea su importe entre doce meses; la cuantía resultante se imputa al mes en que se obtiene la renta y en los meses siguientes se computa como renta mensual la que genere su inversión conforme a lo indicado en los puntos anteriores o el rendimiento presunto que resulte de aplicar el 100 por 100 del tipo de interés legal del dinero vigente.

• Solicitud

Las solicitudes de subsidio por desempleo se deben efectuar en la Oficina de Prestaciones que corresponda, o bien, a través de la sede electrónica del SEPE, accesible a través de la URL: https://sede.sepe.gob.es

Si la solicitud se presenta fuera del plazo establecido el derecho nacerá desde el día siguiente a la solicitud, reduciéndose su duración, en tantos días como

hubieran transcurrido desde la fecha del nacimiento del derecho, de haberlo solicitado en plazo y forma y la fecha real de solicitud.

En la fecha de solicitud se deberá suscribir el compromiso de actividad (ver apartado 20.1, «Tramitación de la solicitud de la prestación y nacimiento del derecho»).

• Prórroga del subsidio

— Cada vez que se hayan devengado seis meses de percepción del subsidio se deberá presentar una solicitud de prórroga, acompañada de la documentación acreditativa del mantenimiento de los requisitos de acceso al subsidio requerida por la Entidad Gestora. Dicha solicitud deberá formularse en el plazo que media entre el día siguiente a la fecha de agotamiento del período de derecho semestral y los quince días siguientes a la fecha del vencimiento del período de pago de la última mensualidad devengada.
— La duración del subsidio se prorrogará desde el día siguiente a la fecha de agotamiento del período de derecho semestral si se solicita en el plazo establecido. En otro caso, el derecho a la prórroga tendrá efectividad a partir del día siguiente al de su solicitud, reduciéndose su duración en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho, de haberse solicitado en tiempo y forma, y aquella en que efectivamente se hubiera formulado la solicitud.

• Pago del subsidio

— El pago del subsidio se realizará por meses vencidos mediante ingreso en cuenta en la entidad financiera colaboradora elegida por el trabajador. En casos justificados la Entidad Gestora puede autorizar el abono en efectivo a través de la entidad financiera que determine.
— El derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento.

• Suspensión del derecho al subsidio

La suspensión del derecho supone la interrupción del abono de prestaciones económicas y de cotización, y las causas que lo motivan son:

— Traslado de residencia al extranjero en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un período continuado inferior a doce meses, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto sobre la exportación de las prestaciones en las normas de la Unión Europea.
— Estancia en el extranjero por un período, continuado o no, de hasta 90 días como máximo durante cada año natural, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por el Servicio Público de Empleo. No tendrá consideración de estancia ni traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a 15 días naturales por una sola vez cada año, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones como beneficiario de las prestaciones por desempleo.
— Cumplimiento de condena que implique privación de libertad, salvo que el trabajador tenga cargas familiares y no disponga de renta familiar cuya cuantía exceda del Salario Mínimo Interprofesional, en cuyo caso continuará percibiendo el subsidio previa solicitud del interesado.
— Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses o mientras realice un trabajo por cuenta propia de duración inferior a sesenta meses en el supuesto que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar. Se considera trabajo toda actividad que genere o pueda generar ingresos económicos

o retribución, incompatible con el subsidio por desempleo, aunque no implique inclusión en ningún régimen de Seguridad Social o aunque no tenga cubierta la contingencia de desempleo.
— Sanción por infracción leve.
— Sanción por infracción grave.
— El subsidio se suspenderá por la obtención, por tiempo inferior a doce meses, de rentas superiores a las indicadas en el artículo 275 de la Ley General de la Seguridad Social, y por dejar de reunir el requisito de responsabilidades familiares por tiempo inferior a doce meses, si éstas fueran necesarias para el nacimiento del derecho.
— La Entidad Gestora puede suspender el abono cuando se aprecien indicios suficientes de fraude en el curso de las investigaciones realizadas por los órganos competentes en materia de lucha contra el fraude.
— Por prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa como reservista voluntario activado, de duración inferior a doce meses.
— El Servicio Público de Empleo Estatal, suspenderá el abono de las prestaciones durante los períodos en los que los beneficiarios no figuren inscritos como demandantes de empleo y se reanudará a partir de la fecha de la nueva inscripción previa comparecencia, acreditando dicha inscripción, salvo que proceda el mantenimiento de la suspensión de la prestación o su extinción por algunas de las causas previstas en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, u otra norma.

• Extinción del subsidio

El derecho al subsidio por desempleo se extingue por las causas siguientes:
— Agotamiento del período reconocido.
— Traslado de residencia o estancia en el extranjero, salvo los supuestos que sean causa de suspensión
— No tendrá consideración de estancia ni traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a 15 días naturales, por una sola vez cada año.
— Fallecimiento del beneficiario.
— Pasar a ser pensionista de jubilación o incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez), pudiendo en caso de incapacidad permanente total optar por la prestación más favorable.
— Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a 12 meses.
— Realización de un trabajo por cuenta propia de duración igual o superior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.
— Cumplimiento por parte del beneficiario de la edad ordinaria de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello o se trate de supuestos de suspensión de relaciones laborales o de reducción de jornada.
— Renuncia voluntaria al derecho.
— Imposición de sanción por la comisión de una infracción que conlleve la extinción del derecho (ver Infracciones y Sanciones).
— Obtención de rentas cuya cuantía supere el 75% SMI o dejar de reunir el requisito de responsabilidades familiares cuando hubiese sido necesario para el reconocimiento del derecho por tiempo igual o superior a 12 meses.

• Infracciones y sanciones (suspensión y extinción)

Son conductas tipificadas como infracción leve:
— No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, salvo causa justificada.

— No cumplir el requisito, exigido para la conservación de la percepción de la prestación, de estar inscrito y mantener la inscripción como demandante de empleo en los términos establecidos en los artículos 268.1 y 274.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, salvo causa justificada.
— No devolver en plazo, salvo causa justificada, a los servicios públicos de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.
— No cumplir las exigencias del compromiso de actividad, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave.
— No facilitar a los servicios públicos de empleo, la información necesaria para garantizar la recepción de sus notificaciones y comunicaciones; las citaciones o comunicaciones efectuadas por medios electrónicos, se entenderán válidas a efectos de notificaciones, siempre que los trabajadores hayan expresado previamente su consentimiento.
— Las infracciones cometidas se sancionaran con la pérdida de la prestación durante un mes. En el caso de reincidencia, la segunda infracción se sancionará con la pérdida de la prestación durante tres meses, la tercera infracción, con la pérdida de la prestación durante seis meses y la cuarta infracción con la extinción del derecho a la prestación.

Son conductas tipificadas como infracción grave:

— Rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos.
— Negarse a participar en trabajos de colaboración social, programas de empleo o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo.
— No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de la suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción cuando por cualquiera de dichas causas se haya percibido indebidamente la prestación, siempre que la conducta no esté tipificada como infracción leve.
— Las infracciones se sancionarán con la pérdida de la prestación durante tres meses. La reincidencia en una segunda infracción se sancionará con la pérdida de la prestación durante seis meses, y la tercera infracción con la extinción del derecho a la prestación.
— La infracción por no comunicar, cuando proceda, las bajas en las prestaciones se sancionará directamente con la extinción del derecho a la prestación.
— La suspensión, en los casos de sanción, además de la interrupción del abono de la prestación traerá consigo la reducción del período reconocido por el tiempo que se establezca en la sanción.

Son conductas tipificadas como muy grave:

— Actuar fraudulentamente con el fin de obtener prestaciones indebidas o superiores a las que correspondan, o prolongar indebidamente su disfrute mediante la aportación de datos o documentos falsos; la simulación de la relación laboral; y la omisión de declaraciones legalmente obligatorias u otros incumplimientos que puedan ocasionar percepciones fraudulentas.
— Compatibilizar la solicitud o el percibo de prestaciones o subsidios por desempleo, así como la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos con el trabajo por cuenta propia o ajena, salvo en el caso del trabajo a tiempo parcial en los términos previstos en la normativa correspondiente.
— La connivencia con el empresario para la obtención indebida de cualesquiera prestaciones de la Seguridad Social.

— La no aplicación o la desviación en la aplicación de las prestaciones por desempleo, que se perciban según lo que se establezcan programas de fomento de empleo.

Sanciones correspondientes:

— Extinción del subsidio.
— Reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.
— Igualmente, se le podrá excluir del derecho a percibir cualquier prestación económica por desempleo y, en su caso, ayuda por fomento de empleo durante un año.

• Reanudación del subsidio

— En todos los casos de suspensión, el trabajador debe solicitar la reanudación del derecho en la Oficina de Prestaciones que le corresponda al finalizar la causa que determinó la suspensión, salvo en los casos de suspensión por sanción en los que el Servicio Público de Empleo Estatal procederá a su reanudación de oficio siempre que el período de derecho no se encuentre agotado y que el trabajador figure inscrito como demandante de empleo.
— Para proceder a la reanudación del subsidio, salvo en los casos de suspensión por sanción, el solicitante debe acreditar que ha finalizado la causa de suspensión; que, en su caso, está en situación legal de desempleo; y que se mantienen los requisitos de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares.
— La reanudación supondrá el derecho a percibir el subsidio por desempleo por el período que le quedara en el momento de la suspensión. En caso de reanudación por sanción, el derecho se reanuda por el período que reste por percibir, descontando el tiempo de duración de la sanción.
— El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión, siempre que se solicite en el plazo de los quince días siguientes y la solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo si la misma no se hubiera efectuado previamente. Si la solicitud se presenta fuera de plazo, salvo casos de fuerza mayor, supondrá la pérdida de tantos días de derecho a la prestación como medien entre la fecha de reanudación del derecho, de haberse solicitado en tiempo y forma y la fecha en que, efectivamente, formule la solicitud.
— Si la causa origen de la suspensión es la pérdida de requisito de carencia de rentas o de responsabilidades familiares se podrá solicitar la reanudación del subsidio en cualquier momento dentro de los doce meses siguientes a la fecha de pérdida del requisito, siempre que se acredite haber finalizado la causa de suspensión.
— En la fecha de la solicitud se considerará reactivado el compromiso de actividad, salvo en los casos en que la Entidad Gestora exija la suscripción de uno nuevo.
— En el supuesto de trabajadores por cuenta propia que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, el subsidio por desempleo podrá reanudarse cuando el trabajo por cuenta propia sea de duración inferior a sesenta meses.

• Incompatibilidad del subsidio

La percepción del subsidio por desempleo es incompatible:

— Con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social.
— Con la obtención de pensión o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social contributiva y no contributiva, salvo los supuestos de compatibilidad que se recogen en el apartado siguiente.

— Con la percepción de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluidas las partes proporcionales de las pagas extraordinarias.
— Con el trabajo por cuenta ajena en régimen laboral o administrativo, salvo que se realice a tiempo parcial o los supuestos de compatibilidad que se describen en el punto siguiente.
— Con actividades de investigación o cooperación retribuidas que supongan dedicación exclusiva.
— Con la realización, fuera de los cauces académicos, de prácticas no laborales en empresas, que impliquen la inclusión de los participantes en las mismas en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena.
— Con el ejercicio de cargos públicos o sindicales o altos cargos de la Administración que suponga dedicación exclusiva y estén retribuidos.
— Con la situación retribuida de activado de los reservistas voluntarios que se incorporan a las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa para prestar servicios, para instrucción, adiestramiento o acciones de formación o perfeccionamiento.
— Con cualquier otra situación que conlleve percepciones económicas de carácter público sustitutivas de retribuciones dejadas de percibir por haber cesado la actividad manteniendo el vínculo administrativo o laboral.

• Compatibilidad del subsidio por desempleo

— Con la indemnización que proceda por extinción de contrato.
— Con prestaciones económicas de la Seguridad Social por hijo a cargo, la pensión de jubilación parcial y con pensiones que hubieran sido compatibles con el trabajo que originó el subsidio.
— Con becas y ayudas percibidas por participar en acciones de formación ocupacional o por realizar prácticas que formen parte de un plan de estudios en el marco de colaboración entre el centro docente y la entidad pública o privada donde se realicen.
— Con trabajos de colaboración social.
— Con trabajos realizados en beneficio de la comunidad en cumplimiento de una pena, por tratarse de trabajos no retribuidos.
— Con el ejercicio por elección o designación de cargos públicos o sindicales retribuidos que supongan una dedicación parcial, si el trabajador opta por la compatibilidad, en cuyo caso la cuantía del subsidio se reduce en proporción a la jornada realizada.
— Con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial si el trabajador opta por mantener la percepción del subsidio minorada su cuantía en la misma proporción que la jornada que se realice.
— Con la condición de cuidador no profesional de las personas en situación de dependencia.
— Con la percepción de cualquier tipo de rentas mínimas, salarios sociales o ayudas análogas de asistencia social concedidas por cualquier Administración Pública, sin perjuicio de su cómputo a efectos del cumplimiento de los requisitos de carencia de rentas o de existencia de responsabilidades familiares de acuerdo con lo establecido en el artículo 275 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La compatibilidad a que se refieren todos los supuestos descritos está condicionada a que el beneficiario acredite el mantenimiento del requisito de carencia de rentas y de responsabilidades familiares, computándose a estos efectos como rentas obtenidas por estas situaciones, salvo las prestaciones por hijo a cargo, el importe de la indemnización legal por extinción del contrato, según recoge el artículo 275.4 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

— Podrán compatibilizar los subsidios por desempleo con el trabajo por cuenta ajena los trabajadores desempleados mayores de 52 años, inscritos en las Oficinas de Empleo, beneficiarios de cualquiera de los subsidios recogidos en el artículo 274 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que se acojan al programa de compatibilidad previsto

en la disposición transitoria quinta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre. La aplicación del programa será voluntaria para los trabajadores desempleados a que se refiere el párrafo anterior.

A efectos de aplicar este régimen de compatibilidad, los trabajadores deberán ser contratados a tiempo completo y de forma indefinida o temporal, siempre que la duración del contrato sea superior a tres meses.

Las ayudas que se podrán recibir por los beneficiarios del subsidio y por las empresas que los contraten serán las siguientes:

- Abono mensual al trabajador del 50 por 100 de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir del subsidio, y sin perjuicio de la aplicación de las causas de extinción del derecho previstas en el art. 279 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Abono al trabajador, en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga al beneficiario a cambiar de lugar habitual de residencia.
- Bonificación que corresponda en caso de contratación indefinida según la regulación vigente del Programa Anual de Fomento del Empleo, o en otras disposiciones vigentes, siempre que el contrato celebrado cumpla los requisitos establecidos en cada caso.

El empresario, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde al trabajador, completando la cuantía del subsidio recibido por el trabajador hasta el importe de dicho salario, siendo asimismo responsable de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado, incluyendo el importe del subsidio.

No se aplicará la compatibilidad cuando se trate de contratos de inserción, o de contratos subvencionados por el Servicio Público de Empleo Estatal al amparo del Programa de Fomento de Empleo Agrario, establecido en el Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, o cuando la contratación sea efectuada por:

- Empresas que hayan realizado un procedimiento de despido colectivo en el momento de la contratación.
- Empresas en las que el desempleado beneficiario del subsidio por desempleo haya trabajado en los últimos doce meses.

Tampoco se aplicará la compatibilidad cuando se trate de contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, o en su caso por adopción, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

— También se podrá compatibilizar el subsidio con el trabajo por cuenta ajena, en empresas, cualquiera que sea el tamaño de la plantilla, si el beneficiario del subsidio sustituye a alguno de ellos, mientras este último esté participando en acciones de formación, siempre que esta formación esté financiada por cualquiera de las Administraciones públicas.

Durante la vigencia de estos contratos, celebrados al amparo de este Programa (que será obligatorio para los trabajadores desempleados beneficiarios del subsidio por desempleo), previsto en la disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002, de 12 de abril, el trabajador desempleado contratado percibirá el 50 por 100 de la cuantía del subsidio, con el límite de duración del doble del período pendiente de percibir.

El empresario deberá abonar al trabajador la diferencia entre la cuantía del subsidio percibido por el trabajador y el salario que le corresponda, siendo responsable de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social por el total del salario indicado, incluyendo el importe del subsidio por desempleo.

— Cuando el interesado se encuentre incorporado a un Colegio Profesional y conste que lo es en la modalidad de no ejerciente.

— Cuando celebre un contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25

por ciento de la cuantía de la prestación que tuviera reconocido y pendiente de percibir en el momento de su contratación.

- **Obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de las prestaciones por desempleo**

*Ver Obligaciones de los Trabajadores en el apartado 20.1).

20.3. Protección por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios

20.3.1. Prestación por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios

■ (Ley 45/2002) • (R.D. 200/2006) • (R.D. 864/2006) • (Ley 2/2008) • (Ley 26/2009) • (Ley 28/2011) • (Ley 17/2012) • (Ley 48/2015) • (R.D.L.G. 8/2015) • (R.D.L 1/2018) • (R.D. 1462/2018)

A partir del 1 de junio de 2002 es obligatoria la cotización por desempleo de los trabajadores por cuenta ajena eventuales del Régimen Especial Agrario.

A partir del 1 de enero de 2009, durante los periodos de actividad, los empresarios y los trabajadores agrarios cotizan o bien por una base fija mensual o bien por la base de la jornada real.

A partir del 1 de enero de 2012 quedan integrados en el nuevo Sistema Especial del Régimen General de la Seguridad Social (SEASS), todos los trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Las prestaciones por desempleo se obtendrán mediante los requisitos y características establecidos en el apartado 20.1, con las siguientes peculiaridades:

— No se considera en situación legal de desempleo, por cese en el trabajo agrario, el cónyuge, descendiente, ascendiente o pariente, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive o, en su caso, por adopción, del titular de la explotación agraria, siempre que convivan con éste, salvo que se demuestre su condición de asalariado.

— No se cotizará por desempleo ni se tendrán derecho a las prestaciones por desempleo por los períodos de actividad correspondientes en los supuestos señalados en el punto anterior.

— A efectos de determinar el número de días del período de ocupación cotizado, en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, que permite obtener la prestación por desempleo de nivel contributivo y fijar su duración, tanto a los trabajadores agrícolas fijos o fijos discontinuos, como a los eventuales, el número total de jornadas reales cotizadas en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, se multiplicará por el coeficiente 1,337, que incluye la parte proporcional de domingos, festivos y vacaciones anuales, con los límites de los días naturales del año, y de los días naturales del período inferior considerado más los que proporcionalmente correspondan a las vacaciones anuales.

La duración de la prestación se determina conforme a la escala general (ver apartado 23.1, «Duración»), si el trabajador eventual agrario de forma inmediatamente anterior figuró de alta en Seguridad Social como trabajador autónomo o cuenta propia, el período mínimo de cotización necesario para el acceso a la prestación por desempleo será de 720 días.

Para el **cálculo de la base reguladora** en las situaciones legales de desempleo producidas a partir del 1/1/2012, se aplicará la norma general establecida en el artículo 270.1 del TRLGSS y en el artículo 4.1 del RD 625/1985, de acuerdo con lo cual:

— La base reguladora de la prestación por desempleo diaria se calculará dividiendo por 180 la suma de las cotizaciones por la contingencia de desempleo correspondientes a los últimos 180 días cotizados precedentes al día en que se haya producido la situación legal de desempleo o al del que cesó la obligación de cotizar».

Por ello, en las situaciones legales de desempleo que se produzcan a partir del 1 de enero de 2012, en las que haya que computar bases al REASS y/o al SEASS, se tendrán en cuenta las reglas siguientes:

— **Primera:** Si en los últimos 180 días cotizados fuera necesario computar períodos cotizados al REASS, las bases de cotización de las jornadas incluidas en dichos períodos, realizadas antes del 31-12-2011, corresponderán a la de la última jornada real realizada y cotizada por el trabajador, sin multiplicar esas jornadas por ningún coeficiente.

— Para efectuar el cálculo de la base reguladora afectada por cotizaciones al REASS dentro de los últimos 180 días, se mantiene la aplicación transitoria de las siguientes instrucciones:

  • Criterios Provisionales de 5-2-2009, actualizados el 30-12-2009, sobre cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo de nivel contributivo de trabajadores con cotizaciones al REASS, dados para aplicar al reconocimiento de la protección por desempleo la modificación de la cotización al REASS por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.

  • Criterios establecidos, para el cálculo de la base reguladora con trabajos agrarios, en la Instrucción Sexta, números 1 y 2, de la Circular de 27-3-2006, dados para la aplicación del RD 200/2006, por el que se modifica el RD 625/1985.

— **Segunda:** Si en el periodo de referencia de los últimos 180 días cotizados se hubiera cotizado al SEASS, se tomaran las bases de los 180 días cotizados en último lugar, en cualquiera de los Regímenes de Seguridad Social que cotice por desempleo, para lo cual las jornadas agrícolas trabajadas y cotizadas al SEASS se tomaran por sus bases de contingencias profesionales, en base a los salarios salario correspondientes, teniendo en cuenta lo siguiente:

  • Cada jornada real agraria quedará afectada por el coeficiente 1’337, de forma que la base diaria de cotización corresponderá a 1’337 días cotizados.

  • Las bases al SEASS mensuales se corresponderán con los días naturales de cada mes.

— **Tercera:** Si en el periodo de referencia de los últimos 180 días cotizados se hubiera cotizado tanto al REASS como al SEASS, se aplicara a cada periodo cotizado lo establecido en las dos reglas anteriores, y se tomaran los últimos 180 días cotizados en el último lugar en cualquiera de los Regímenes de Seguridad Social que coticen por desempleo, para lo cual las jornadas agrícolas trabajadas anteriores al 31/12/2011, computaran como un único día cotizado, mientras que las jornadas agrícolas posteriores a 1/1/2012 quedaran afectadas por el coeficiente 1’337.

Por tanto, si se ha cotizado al **REASS,** para el cálculo de la base reguladora se estará a las jornadas reales efectivamente realizadas, **sin multiplicar** por ningún coeficiente, sin perjuicio de que para el cálculo del periodo de ocupación cotizado se hubiese multiplicado las jornadas reales por el coeficiente 1’337.

Sin embargo, si se ha cotizado al **SEASS,** se estará a las jornadas reales efectivamente realizadas, tras **multiplicar** por el coeficiente 1’337, tanto para el cálculo del periodo de ocupación cotizado como para la determinación del período de referencia sobre el que se calcula la base reguladora, ya que la cuantía de las bases de cotización incluyen las retribuciones correspondientes a los conceptos de descansos y festivos.

• Particularidades en la cotización de los trabajadores por cuenta ajena agrarios

La cotización de los que presten servicios en este sector se regirá por la normativa vigente en el Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes particularidades:

- Se distinguirá entre los periodos de actividad y de inactividad.
- Durante los periodos de actividad la cotización podrá efectuarse a opción del empresario por bases diarias, en función de las jornadas reales realizadas, o por las bases mensuales.
- Durante los periodos de inactividad, la cotización tendrá carácter mensual y correrá a cargo exclusivo del trabajador, calculándose mediante la fórmula que se determine en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. La Base de cotización aplicable será la base mínima vigente en cada momento, por contingencias comunes.
- Durante los periodos de actividad en el SEASS también se cotizará por la contingencia de desempleo.
- **La cotización a la Seguridad Social** durante la percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo, o del subsidio por desempleo de nivel asistencial cuando corresponde cotizar por jubilación, **se abonará por la entidad gestora directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social,** aplicando lo establecido en los puntos siguientes.
- Durante la percepción de la prestación por desempleo, en los supuestos de extinción del contrato, **la base de cotización será la base reguladora de la prestación,** tanto si esa base se calculó conforme a la última jornada real (para situaciones legales de desempleo hasta 31/12/2011) como si se calculó en base a las normas generales indicadas en la Instrucción Quinta (para situaciones legales de desempleo a partir del 1/1/2012). **El tipo de cotización será del 11'50% que corresponde a los períodos de inactividad.** El 73'50 por ciento de la aportación del trabajador a la Seguridad Social correrá a cargo de la entidad gestora, siendo el 26'50 por ciento restante a cargo del trabajador, lo que se descontará de la cuantía de la prestación, de forma que la Entidad Gestora, durante la percepción de la prestación por desempleo, ingresará a la TGSS la cotización en su totalidad.
  Por tanto, durante la percepción de la prestación por desempleo, a partir del 1/1/2012 ya no se cotizará al REASS por la cuota fija del grupo de cotización que corresponde al trabajador en el momento de la situación legal de desempleo, sino que se cotizará al SEASS por la base reguladora de la prestación, y por ello queda derogado lo establecido en la Instrucción Sexta, apartado 3, de la Circular de 27/3/2006, dada para la aplicación del RD 200/2006 por el que se modifica el RD 625/1985.
  No obstante, durante el año 2012, las bases de cotización podrán ser, como máximo, de 1.800 euros mensuales o 78'26 euros por jornada realizada. Dichas bases de cotización se equipararán a la máxima del Régimen General en un plazo de cuatro años.
- Durante la percepción del **subsidio por desempleo** del artículo 274 del TRLGSS, la base de cotización a la Seguridad Social será el **tope mínimo de cotización** vigente en cada momento en el Régimen General. El tipo de cotización será el 11'50%, correspondiente a los períodos de inactividad y se cotizará exclusivamente por la contingencia de jubilación, en los casos en los que así venga establecido en el artículo 280 de dicha ley, aplicando a la cuota el **coeficiente reductor** que se determine por la Orden Ministerial de cotización vigente en cada año. En este caso, la entidad gestora tendrá a su cargo la parte de cotización que se establezca, por los días que se perciban de subsidio, correspondiendo el resto de la cotización al trabajador, y el importe de esa cotización que corresponde al trabajador le será descontado de la cuantía del subsidio, abonándose, por parte de la entidad gestora a la Tesorería General de la Seguridad Social, la cotización en su totalidad.

20.3.2.
Subsidio para trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, del Régimen General de la Seguridad Social

(R.D. 5/1997) • (R.D. 939/1997) • (Ley 45/2002) • (R.D.L. 3/2004) • (R.D. 2389/2004) • (R.D. 864/2006) • (R.D.L. 1/2008) • (Ley 2/2008) • (Ley 26/09) • (R.D.L. 2/2010) • (Ley 28/2011) • (Ley 17/2012) • (R.D.L. 1/2013 • (Ley 48/2015) • (R.D.L.G. 8/2015) • (R.D.L. 1/2018) • (R.D. 1462/2018)

El artículo 287.1b) del TRLGSS establece, como regla general, que no será de aplicación a estos trabajadores la protección por desempleo de nivel asistencial, establecida en el artículo 274. No obstante, el artículo 288 del TRLGSS dispone que los trabajadores por cuenta ajena eventuales agrarios, incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, tendrán derecho a la prestación contributiva y, además, al subsidio por desempleo regulado por el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, o bien a la renta agraria regulada por el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, cuando en el momento de producirse su situación de desempleo acrediten su condición de trabajadores eventuales agrarios y reúnan los requisitos exigidos en dichas normas, con las particularidades que se señalan a continuación:

a) Las referencias al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y al censo de dicho régimen se entenderán hechas al Régimen General de la Seguridad Social y a la inclusión en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

b) Las referencias a las jornadas reales cotizadas se entenderán hechas al número efectivo de jornadas reales trabajadas mientras el trabajador permanece incluido en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Para computar dichas jornadas, si se mantiene el alta y la cotización en su modalidad mensual, en un mes completo se computarán veintitrés jornadas reales trabajadas y por periodos en alta y cotizados inferiores al mes se aplicará esa equivalencia para determinar las jornadas reales trabajadas que correspondan.

c) La entidad gestora abonará directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social la cotización al Régimen General de la Seguridad Social dentro del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante el período de percepción del subsidio agrario o de la renta agraria, aplicando al tope mínimo de cotización vigente en cada momento el tipo de cotización que corresponda a los periodos de inactividad.

El citado Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, regula dos modalidades de subsidio por desempleo.

- Subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario.
- Subsidio especial en favor de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario mayores de 52 años.

A partir del 27 de mayo de 2002 sólo podrán ser beneficiarios del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario aquellos desempleados que reuniendo los requisitos exigidos en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, hayan sido beneficiarios de dicho subsidio en alguno de los tres años naturales inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud del mismo.

20.3.2.1. Subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario

• Beneficiarios

Los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social mayores de 16 años y con domicilio en alguna localidad de las Comunidades Autónomas de Andalucía o Extremadura.

• Requisitos

— Estar desempleado.
— Ser trabajador por cuenta ajena, eventual, y estar inscrito en el Censo del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta.
— Tener el domicilio en alguna localidad de las Comunidades Autónomas de Andalucía o Extremadura. (Se entenderá que cumple este requisito cuando se encuentre empadronado en alguna de estas localidades, siempre que sea en la que reside de forma efectiva durante un mayor número de días al año).
— Tener 16 o más años de edad y no haber cumplido la edad mínima que permita obtener una pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.
— Tener cubierto en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social un mínimo de jornadas cotizadas. (Ver «Período mínimo de cotización»).
— No ser él o su cónyuge propietarios, arrendatarios, aparceros o titulares, por concepto análogo, de explotaciones agropecuarias cuyas rentas superen la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluidas las pagas extraordinarias.
— En relación con el requisito de estar al corriente del pago de la cuota fija en los doce meses anteriores a la solicitud para acceder al Subsidio por Desempleo Agrario o la Renta Agraria, solo se debe exigir durante los periodos de inactividad en los que corresponde al trabajador la obligación de cotizar tanto en el REASS como en el SEASS, por tanto:
  • Si en el mes se cotizó al REASS, o al SEASS, por el empresario **por meses** se dará por cumplido el requisito en el mes, tanto si se cotizó completo como se cotizó una parte del mes.
  • Si en el mes se cotizó al REASS, o al SEASS, por el empresario o empresarios **por 23 o más jornadas reales,** se dará por cumplido el requisito en el mes.
  • Si en el mes se cotizó al REASS, o al SEASS, por el empresario o empresarios **por menos de 23 jornadas reales o si no se cotizó** por ninguna jornada real se exigirá el requisito de cotización del trabajador durante los periodos de inactividad.
— El SEPE abonará directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social la cotización durante la percepción del subsidio por desempleo agrario o de la renta agraria, aplicando a la base mínima de cotización vigente en cada momento, el tipo del 11,5 por 100 que corresponde a los períodos de inactividad.
— Las referencias a las jornadas reales cotizadas se entenderán hechas al número efectivo de jornadas reales trabajadas mientras el trabajador permanece incluido en el SEASS. Para computar dichas jornadas, si se mantiene en alta y la cotización en su modalidad mensual, en un mes completo se computarán 23 jornadas reales trabajadas y por periodos de alta y cotizados inferiores al mes se aplicará esa equivalencia para determinar las jornadas reales trabajadas que correspondan.
— No encontrarse en situación incompatible con la percepción del subsidio.
— Suscribir un compromiso de actividad (ver apartado 20.1).

— Carecer, en el momento de la solicitud y durante la percepción del subsidio, de rentas individuales de cualquier naturaleza que, en cómputo anual, superen la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluidas las pagas extraordinarias. Cuando el solicitante conviva con otras personas mayores de 16 años de edad en una misma unidad familiar, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando, además de no poseer rentas propias, la suma de las de todos los integrantes de aquélla sea inferior, en cómputo anual, al límite de acumulación de recursos siguiente:

Número de miembros de la familia mayores de 16 años	Límite de rentas
2 miembros	2,00 veces el SMI*
3 miembros	2,75 veces el SMI*
4 miembros	3,50 veces el SMI*
5 o más miembros	4,00 veces el SMI*

* Salario Mínimo Interprofesional.

Para determinar el límite de rentas se considerará el Salario Mínimo Interprofesional, incluidas las pagas extraordinarias.

Para este cálculo se entenderán integrados en la unidad familiar de convivencia al solicitante, su cónyuge y los ascendientes y descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive o, en su caso, por adopción, que convivan con él.

Cuando el solicitante sea padre o madre de hijos menores de 16 años y conviva con ellos, el límite de acumulación de recursos que le corresponda, conforme a la anterior escala, se elevará incrementando en un 0,10 el coeficiente multiplicador del Salario Mínimo Interprofesional por cada hijo hasta un máximo de 0,30 en el supuesto de tres o más hijos. Ejemplo, unidad familiar compuesta por matrimonio y dos hijos menores de 16 años: Número de miembros de la familia mayores de 16 años dos; límite de renta familiar dos veces el Salario Mínimo Interprofesional más 0,20 por los dos hijos. Total límite de acumulación de recursos familiares 2,20 veces la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional incluido el importe de las pagas extraordinarias.

A todos los efectos señalados anteriormente, no se consideran rentas las siguientes:

— Las correspondientes al propio subsidio.
— Las derivadas de la protección familiar por hijo a cargo
— El cobro anticipado de la devolución fiscal a la mujer trabajadora con hijos menores de 3 años.
— Los planes de pensiones no rescatados.
— Las rentas obtenidas por el trabajo agrario como trabajador por cuenta ajena de carácter fijo discontinuo, inferiores a una cuantía equivalente a seis veces el salario mínimo interprofesional mensual, vigente en cada momento.
— Las obtenidas por trabajos agrarios como trabajador por cuenta ajena de carácter eventual.

Para determinar las características que definen el concepto de rentas, se estará, con carácter general, a lo descrito para los subsidios por desempleo en el epígrafe 20.2.9.

• Período mínimo de cotización

Para acceder a este subsidio se considerará que se cumple con el requisito de tener el período mínimo de cotización:

— Teniendo cubierto en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social un mínimo de 20 jornadas reales cotizadas en los doce meses anteriores a la

situación de desempleo. A estos efectos se podrán computar las jornadas trabajadas en faenas agrícolas temporales en el extranjero, siempre que las Direcciones de Áreas y Jefaturas de Dependencia de Empleo y Seguridad Social hayan visado el contrato de trabajo y certifiquen las jornadas realizadas. Podrán computarse las jornadas reales cotizadas en Andalucía y Extremadura por los trabajadores fijos discontinuos agrarios que no hayan sido utilizadas para obtener un derecho anterior, a la prestación por desempleo, a los subsidios por desempleo o a la renta agraria y se hayan cubierto en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo.

Cómputo de jornadas reales:

— Cuando la cotización se haya realizado al REASS, o al SEASS, o a ambos, **por meses,** en un mes completo de cotización se computarán 23 jornadas reales trabajadas y por períodos en alta y cotizados inferior al mes se aplicará esa equivalencia. Las fracciones de día que sean iguales o superiores a 0'5 se computarán como una jornada real más y las inferiores a 0'5 no se tendrán en cuenta.

— Cuando se haya **cotizado por jornadas reales,** se computarán todas las realizadas y cotizadas.

— Si se ha cotizado por meses y por jornadas reales en distintos períodos se **acumularán** las jornadas aplicando lo establecido en los apartados anteriores.

— El número de jornadas reales realizadas cotizadas para obtener el subsidio por desempleo agrario o la renta agraria, así como el resto de las referencias a las jornadas reales cotizadas y trabajadas que figuran en el RD 5/1997, incluidas sus Disposiciones Transitorias, o en el RD 426/2003, corresponde **al número efectivo** de jornadas reales trabajadas y cotizadas **sin multiplicar por el coeficiente 1'337, ni por ningún otro,** conforme a lo establecido en el artículo 1 párrafo tercero del RD 864/2006 y en la Instrucción cuarta de las dadas para su aplicación el 17.07.2006.

  En relación con el requisito que se exige para obtener el subsidio por desempleo agrario o la renta agraria de no haber cumplido la **edad mínima** que se exige para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización para ello, los trabajadores agrícolas podrán jubilarse **anticipadamente,** para lo que se les exigirá 6 años de actividad dentro de los últimos 10 años. Como períodos de actividad no se considerarán las prestaciones asistenciales, subsidio REASS y Renta Agraria, pero sí la prestación contributiva.

— El período de cómputo de las cotizaciones en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo se retrotraerá por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal o maternidad, siempre que las correspondientes jornadas no hubieran sido tenidas en cuenta para el nacimiento de un derecho anterior.

  • En el caso de desempleados mayores de 35 años o menores de dicha edad con responsabilidades familiares, para completar el número mínimo de treinta y cinco jornadas cotizadas se les podrán computar las cotizaciones efectuadas al Régimen General de la Seguridad Social con motivo de trabajos prestados en obras afectadas al Programa de Fomento del Empleo Agrario u otras asimiladas, en los doce meses inmediatamente anteriores a la situación de desempleo, siempre que, al menos, se hayan cotizado veinte jornadas reales al Régimen Especial Agrario, si se ha sido perceptor del subsidio en el año inmediatamente anterior o siempre que se hayan cotizado al menos treinta jornadas reales al Régimen Especial Agrario, si no se ha sido perceptor del subsidio en el año inmediatamente anterior.

• Acceso al subsidio de trabajadores en situaciones especiales

— Para los trabajadores que fueron beneficiarios del empleo comunitario en el año 1983 y perceptores del subsidio en el año inmediatamente anterior a la solicitud, el número mínimo de jornadas reales cotizadas al Régimen Espe-

cial Agrario será de veinte. Para la acreditación de estas jornadas podrán computarse las cotizaciones efectuadas al Régimen General de la Seguridad Social durante los doce meses inmediatamente anteriores a la situación de desempleo con ocasión del trabajo prestado en obras afectadas al Programa de Fomento de Empleo Agrario en las siguientes condiciones:

- A efectos de alcanzar este mínimo de veinte jornadas se podrán acreditar todas las cotizadas al Régimen General de la Seguridad Social.
- A efectos de acreditar un número superior de jornadas, de las jornadas cotizadas al Régimen General se podrán computar, como máximo, un número igual al de las jornadas reales cotizadas al Régimen Especial Agrario.

En estos casos, la duración del subsidio es especial. (Ver B) en «Duración del subsidio» en este apartado).

De conformidad con el Real Decreto ley 1/2018, de 6 de marzo, por la que se adoptan medidas urgentes para paliar los efectos producidos por la sequía en determinadas cuencas hidrográficas y se modifica el texto refundido de la Ley de Aguas, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio, se recoge la reducción del número mínimo de jornadas reales cotizadas necesarias para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria a favor de los trabajadores eventuales agrarios de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, afectados por el descenso de producción como consecuencia de la sequía.

A partir del 7 de marzo de 2018, los trabajadores agrarios por cuenta ajena de carácter eventual incluidos en el SEASS podrán ser beneficiarios:
Del subsidio por desempleo agrario sin cumplir el requisito mínimo de 35 jornadas reales cotizadas
O de la renta agraria, sin cumplir el requisito mínimo de 35 jornadas reales cotizadas, siempre que:

d) Residan en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.

e) Tengan cubierto en el SEASS un número mínimo de 20 jornadas reales cotizadas en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo.

f) Reúnan el resto de requisitos exigidos para obtener el subsidio agrario o la renta agraria.

g) Soliciten el subsidio por desempleo agrario o la renta agraria entre el 7 de marzo de 2018 y 6 de septiembre de 2018, ambos inclusive.

h) Se les haya denegado o a los que corresponda denegar el subsidio por desempleo agrario o la renta agraria por no reunir el requisito de las 35 jornadas cotizadas que era exigible en el momento de su solicitud, se les podrá admitir nueva solicitud a partir del 7 de marzo de 2018 y reconocer el derecho a partir de la fecha de la nueva solicitud, sin necesidad de que acrediten una nueva situación de desempleo y sin días consumidos.

• Duración del subsidio

Será variable y en función de la edad del solicitante, de las responsabilidades familiares que tuviera y el número de jornadas reales trabajadas y cotizadas, en los doce meses anteriores a la situación de desempleo.

A) Trabajadores con treinta y cinco o más jornadas reales cotizadas en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social:

- **Trabajadores menores de 25 años sin responsabilidades familiares:** La duración del subsidio será de 3,43 días de subsidio por cada día cotizado, computándose las fracciones que igualen o superen 0,50 como un día más de derecho, con un máximo de ciento ochenta días de subsidio.
- **Trabajadores mayores de 25 años y menores de 52 años y menores de 25 años con responsabilidades familiares:** La duración del subsidio será de ciento ochenta días.
- **Trabajadores mayores de 52 años y menores de 60 (de no cumplir los requisitos del apartado siguiente):** La duración del subsidio será de trescientos días.

— **Trabajadores mayores de 52 años que tuvieran el período de cotización necesario para el reconocimiento de la pensión contributiva por jubilación como trabajador por cuenta ajena en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social:** La duración del subsidio será de trescientos sesenta días.
— **Trabajadores mayores de 60 años:** La duración del subsidio será de trescientos sesenta días.

B) Trabajadores que transitoriamente accedan al subsidio por desempleo teniendo menos de treinta y cinco jornadas reales cotizadas en el Régimen Especial Agrario por haber sido perceptores en 1983 del empleo comunitario y del subsidio en el año anterior:

La duración del subsidio en estos casos está en función de la edad y los períodos cotizados a la Seguridad Social en el Régimen Especial Agrario y en el Régimen General con la limitación establecida (ver «Período mínimo de cotización»):

— **Trabajadores que acrediten un número mínimo de veinte jornadas cotizadas:** cien días.
— **Trabajadores que acrediten un número superior a veinte jornadas cotizadas e inferior a treinta y cinco:** Por cada día cotizado que supere los veinte, la duración mínima de cien días se incrementará en los días de subsidio siguientes:
  - Trabajadores mayores de 29 años y menores de 52 años: 5,33 días de subsidio por cada día cotizado.
  - Trabajadores mayores de 52 años y menores de 60 años: 13,33 días de subsidio por cada día cotizado, con una duración máxima de trescientos días.
  - Trabajadores mayores de 52 años que tuvieran el período de cotización necesario para el reconocimiento de una pensión de jubilación en el Régimen Especial Agrario: 17,33 días de subsidio por cada día cotizado, con una duración máxima de trescientos sesenta días
  - Trabajadores mayores de 60 años: 17,33 días de subsidio por cada día cotizado, con una duración máxima de trescientos sesenta días.

Las fracciones que igualen o superen 0,50 se computarán como un día más de derecho.

• Cuantía del subsidio

— La cuantía diaria del subsidio será el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples vigente (IPREM): 430,27 euros/mes, durante el año 2019.

• Pago del subsidio

— El número máximo de días de percepción del subsidio en cada mes será igual a la diferencia entre treinta y el número de días trabajados en cada mes.
— El abono del subsidio se efectuará, por meses vencidos, mediante el ingreso en cuenta en la entidad financiera colaboradora elegida por el trabajador, o en supuestos excepcionales, debidamente justificados, mediante pago en efectivo en la entidad financiera que indique la Entidad Gestora.
— En todo caso, el derecho al percibo de las mensualidades vencidas caducará al año de su vencimiento respectivo.
— Para poder percibir el subsidio los trabajadores deben mantener los requisitos exigidos para tener derecho al mismo.

• Tramitación

— Inscripción como demandante de empleo y presentación de la solicitud del reconocimiento del subsidio en la Oficina de Prestaciones correspon-

diente a su residencia, o bien, a través de la sede electrónica del SEPE, accesible a través de la URL: https://sede.sepe.gob.es en el plazo de los quince días siguientes a la situación de desempleo, o en su caso, en igual plazo, contados a partir de que hayan transcurrido doce meses, al menos, desde el nacimiento del anterior derecho, aportando además la siguiente documentación:

- Impreso de solicitud del subsidio en el modelo oficial que incorpora la adhesión al compromiso de actividad, los datos de domiciliación bancaria, la autorización para recabar información tributaria del solicitante y de los miembros de su unidad familiar a la Agencia Estatal Tributaria, y la declaración de las rentas obtenidas por el trabajador y los miembros de su unidad familiar.
- Documento de identificación personal: DNI
- Extranjeros residentes en España: A efectos de identificación: tarjeta de identidad de extranjeros (TIE) o Documento Identificativo en su país de origen si es nacional de un país perteneciente al EEE o Suiza.
- En todo caso: el NIE.
- Certificado de la inclusión del trabajador en el correspondiente padrón municipal de habitantes donde conste los familiares con quien convive y edad de éstos.
- Libro de Familia o documento equivalente en caso de extranjeros para la identificación de las personas que componen la unidad familiar y sus edades.
- Presentación del certificado de empresa, debidamente firmado y sellado por los empleadores.
- En el caso de trabajadores mayores de 52 años que reúnan el período de cotización necesario para el reconocimiento de la pensión contributiva por jubilación, certificado de la Entidad Gestora correspondiente de dicho extremo.
- Certificación de las Delegaciones o Subdelegaciones de Gobierno en caso de jornadas por faenas agrícolas temporales en el extranjero.
- Certificado de Empresa que acredite en su caso, las jornadas trabajadas en obras afectadas al Programa de Fomento del Empleo Agrario (AEPSA).
- Certificado de Empresa que acredite que ha finalizado o se ha interrumpido la actividad de fijo discontinuo agrario, así como el número de jornadas, si se tiene dicha condición.

• Nacimiento del derecho

El derecho al subsidio nacerá a partir del día siguiente a aquel en que se solicite.

También se iniciará el derecho al subsidio a partir del día siguiente a aquél en que se formule la solicitud si, a pesar de una denegación del mismo por no tener ingresada la cuota fija al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la solicitud o, en su caso, por el período inferior en que se haya mantenido el alta, se acredita en el escrito de reclamación previa que dicha carencia ha sido cubierta.-

• Incompatibilidades

El subsidio será incompatible:

— Con la realización simultánea de un trabajo por cuenta propia.
— Con la realización simultánea de un trabajo por cuenta ajena, salvo en los supuestos de compatibilidad que se describen en el apartado siguiente.
— Con cualquier otra prestación económica por desempleo.
— Con la percepción por el trabajador de rentas de cualquier naturaleza superiores al Salario Mínimo Interprofesional, excluidas las pagas extraordinarias, sin que se tengan en cuenta las rentas originadas por trabajos agrarios como trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual.

— Con la percepción por la unidad familiar de rentas de cualquier naturaleza que superen el límite de acumulación, sin que se tengan en cuenta las rentas originadas por trabajos agrarios como trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual. (Ver «Requisitos» en este apartado).
— Con cualquier prestación de pago periódico de la Seguridad Social que, a su vez, sea incompatible con el trabajo o que, sin serlo, exceda en su cuantía del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
— Podrán compatibilizar voluntariamente el subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, regulado por el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, con el trabajo por cuenta ajena los trabajadores desempleados mayores de 52 años, inscritos en las Oficinas de Empleo y beneficiarios de dicho subsidio con las peculiaridades siguientes:
— Si el trabajo por cuenta ajena se encuadra en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social:
  • Si la contratación es temporal, no se requiere la duración mínima del contrato de tres meses.
  • La contratación podrá realizarse por empresas en las que el beneficiario del subsidio haya trabajado en los últimos doce meses.
  • No se aplicará la bonificación del 50 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en caso de contratación temporal.
  • El empresario será responsable de la cotización por jornadas reales al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato.
  • La Entidad Gestora abonará al trabajador el 50 por 100 del importe de la cuota fija al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato,
— Si el trabajador mantiene el trabajo por cuenta ajena, con independencia del régimen de Seguridad Social en el que esté encuadrado, cuando se cumpla un año desde el nacimiento del derecho al subsidio no se producirá la extinción del mismo, establecida en el artículo 9.*a)* del Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, hasta la extinción de ese trabajo.

• Suspensión del subsidio

El subsidio para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario se suspenderá, además de por las causas establecidas para todos los subsidios (ver apartado 20.2.9), por las siguientes:
— Realización de un trabajo por tiempo limitado de duración superior a doce meses en actividades por cuenta propia o ajena sujetas al Régimen Especial Agrario.
— Por el tiempo que el trabajador se traslade a zonas fuera de Andalucía o Extremadura, siempre que el traslado no implique cambio de domicilio. El trabajador al finalizar el traslado deberá comparecer en su Oficina de Prestaciones, con el fin de reanudar la prestación.

• Extinción del subsidio

El subsidio para trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario se extinguirá, además de por las causas establecidas para todos los subsidios (ver apartado 20.2.9), por las siguientes:
— Cuando se cumpla un año desde su nacimiento, salvo cuando el trabajador hubiera permanecido en este período en situación de incapacidad temporal o maternidad. El plazo se podrá ampliar por un tiempo máximo equivalente al que el trabajador hubiera permanecido en las situaciones citadas anteriormente, en la medida que resulte necesario para que el trabajador pueda percibir la totalidad del derecho reconocido.

— Cuando el trabajador obtenga rentas cuya cuantía sea incompatible con el subsidio, o cuando las rentas de la unidad familiar supere los topes establecidos (ver apartado de «Requisitos»). No obstante, no procederá la extinción del subsidio cuando la diferencia entre las rentas percibidas y los límites establecidos sea inferior a la cuantía del subsidio.
— Cuando el trabajador traslade su domicilio fuera del ámbito geográfico de aplicación (Andalucía y Extremadura).
— Cuando el trabajador pierda su condición de trabajador eventual incluido en el Régimen Especial Agrario.
— Cuando el trabajador pase a ser perceptor de otra prestación por desempleo.

20.3.2.2. Subsidio especial en favor de trabajadores eventuales del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios mayores de 52 años

• Beneficiarios y requisitos especiales

Tendrán derecho a este subsidio aquellos trabajadores mayores de dicha edad que además de reunir los requisitos que con carácter general se han indicado en el apartado 20.3.1, excepto el de cotización, cumplan los siguientes:

— Haber cotizado al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual y haber sido perceptores del subsidio ininterrumpidamente durante los cinco últimos años y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen el período de cotización necesario para el reconocimiento de cualquier tipo de pensión contributiva por jubilación en el sistema de la Seguridad Social.
— El **requisito de cotización** ininterrumpida al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social se considerará cumplido cuando en cada uno de los meses comprendidos en los cinco años naturales inmediatamente anteriores a la solicitud el trabajador haya estado en una de las siguientes situaciones:
  • Cotizando efectivamente al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social como trabajador por cuenta ajena.
  • Ejerciendo un cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, en los términos previstos en la legislación laboral, siempre que en los doce meses naturales anteriores al primero que se compute en dichas situaciones hubiera cotizado efectivamente al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social como trabajador por cuenta ajena.
  • Cumpliendo condena que implique privación de libertad con el mismo requisito establecido en el punto anterior.
  • Cotizando a otro Régimen de la Seguridad Social como consecuencia de la realización ocasional de trabajos no agrarios, o cotizando al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social como trabajador por cuenta propia, siempre que la duración total de dichas situaciones dentro del período de cinco años considerado no exceda de veinticuatro meses en el caso del Régimen General de la Seguridad Social o de doce meses en los restantes casos.
— El **requisito de percepción** ininterrumpida del subsidio se considerará cumplido cuando en cada uno de los cinco años naturales inmediatamente anteriores a la solicitud el trabajador haya estado en una de las siguientes situaciones:
  • Percibiendo el subsidio en algún momento del año.
  • En situación de incapacidad temporal, maternidad o invalidez provisional, o ejerciendo un cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, en los términos previstos en la legislación laboral, siempre que la duración de dichas situaciones en el año haya sido superior a siete meses y que en el año natural anterior

al primero que se compute en dichas situaciones se haya sido perceptor del subsidio agrario o beneficiario de empleo comunitario.
— Cumpliendo condena que implique privación de libertad, con los mismos requisitos establecidos en el punto anterior.
— No haber percibido el subsidio por superación del límite familiar de acumulación de rentas, reuniendo los restantes requisitos que habrían posibilitado su reconocimiento
— No tendrán derecho a este subsidio aquellos trabajadores mayores de 52 años que accedan al subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales del REASS como trabajadores con contrato fijo discontinuo.

• Duración del subsidio

La duración del subsidio será de trescientos sesenta días.

La peculiaridad de este subsidio es que, una vez agotado el derecho al subsidio a que hubiere lugar, se reanudará el derecho al mismo cada doce meses, a contar desde el inicio del primer derecho, sin necesidad de acreditar jornadas reales cotizadas suficientes para generar otro.

Estas reanudaciones anuales se efectuarán hasta que el trabajador alcance la edad para acceder a la jubilación.

• Tramitación

Además de la documentación general exigida para el subsidio normal previsto para trabajadores incluidos en este régimen, deberá aportarse certificación de la Entidad Gestora, acreditativa de que reúne el período de cotización necesario para el reconocimiento de la pensión contributiva de jubilación.

• Reanudación anual

Transcurrido un año desde el reconocimiento inicial del derecho o desde la reanudación anual anterior, el trabajador debe solicitar en el plazo de quince días la reanudación del subsidio en su Oficina de Prestaciones, aportando la documentación siguiente:
— Impreso de solicitud.
— Certificado de inclusión en el padrón municipal de habitantes.

• Incompatibilidades, suspensión y extinción del subsidio

Las mismas causas que las establecidas para el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario.

20.3.3.
Renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios de la Seguridad Social residentes en las Comunidades de Andalucía y Extremadura

(R.D. 426/2003) • (R.D.L. 3/2004) • (R.D. 2030/2009) • (Ley 2/2008) • (Ley 26/2009) • (Ley 28/2011) • (Ley 17/2012) • (R.D.L. 1/2013 • (R.D.L. 1/2015) • (Ley 48/2015) • (R.D.L.G. 8/2015) • (R.D. 1462/2018)

Como se ha dicho anteriormente, el artículo 288 del TRLGSS dispone que los trabajadores por cuenta ajena eventuales agrarios, incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, tendrán derecho al sub-

sidio por desempleo regulado por el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, o bien a la renta agraria regulada por el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, cuando en el momento de producirse su situación de desempleo acrediten su condición de trabajadores eventuales agrarios y reúnan los requisitos exigidos en dichas normas, con las particularidades que se señalan a continuación:

a) Las referencias al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y al censo de dicho régimen se entenderán hechas al Régimen General de la Seguridad Social y a la inclusión en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

b) Las referencias a las jornadas reales cotizadas se entenderán hechas al número efectivo de jornadas reales trabajadas mientras el trabajador permanece incluido en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Para computar dichas jornadas, si se mantiene el alta y la cotización en su modalidad mensual, en un mes completo se computarán veintitrés jornadas reales trabajadas y por periodos en alta y cotizados inferiores al mes se aplicará esa equivalencia para determinar las jornadas reales trabajadas que correspondan.

c) La entidad gestora abonará directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social la cotización al Régimen General de la Seguridad Social dentro del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante el periodo de percepción del subsidio agrario o de la renta agraria, aplicando al tope mínimo de cotización vigente en cada momento el tipo de cotización que corresponda a los periodos de inactividad.

• Beneficiarios

Los trabajadores eventuales agrarios que se encuentren en situación de desempleo y no puedan ser beneficiarios del «Subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social», al no haber sido beneficiarios de dicho subsidio en alguno de los tres años anteriores a la fecha de solicitud.

• Requisitos

- Encontrarse desempleados e inscritos como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo.
- Tener su domicilio, en el momento de la solicitud, en el ámbito geográfico protegido por la renta agraria, aunque ocasionalmente se hayan trasladado fuera del mismo para realizar trabajos temporales por cuenta ajena de carácter agrario. Se entenderá que el trabajador tiene su domicilio en el lugar en que se encuentre empadronado, siempre que sea en el que reside de forma efectiva durante un mayor número de días al año. Además debe acreditar que, con anterioridad a la solicitud y a lo largo de toda su vida, ha residido y estado empadronado un mínimo de diez años en el mencionado ámbito protegido por la renta agraria.
- Estar inscritos en el censo del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, como trabajador por cuenta ajena, en situación de alta, o asimilado a ella.
- Si el desempleado no ha sido perceptor de la renta agraria con anterioridad, se exigirá haber permanecido inscrito en el censo del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, o en situación asimilada al alta, con carácter ininterrumpido en los doce meses naturales anteriores a la solicitud. En este caso, además, si el desempleado es mayor de 45 años en el momento de la solicitud, se exigirá haber permanecido inscrito en el censo del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, o en situación asimilada al alta, a lo largo de su vida laboral, los siguientes períodos cotizados:
  - De 45 a 51 años: cinco años
  - De 52 a 59 años: diez años

- De 60 o más años: veinte años.

— No haber cumplido la edad mínima que se exija para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.
— Estar al corriente en el pago de la cuota fija por contingencias comunes al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la solicitud de la renta agraria, o, en su caso, por el período inferior en que se haya mantenido el alta.
— Tener cubierto en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo un mínimo de veinte jornadas reales. A estos efectos, quedan asimiladas las jornadas trabajadas en faenas agrícolas temporales fuera del ámbito geográfico protegido. Igualmente se asimilan las realizadas en el extranjero, siempre que el órgano competente del Ministerio de Trabajo e Inmigración haya visado el contrato de trabajo y certifique las jornadas realizadas.
— Carecer de rentas de cualquier naturaleza que en cómputo anual superen la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional, excluidas las pagas extraordinarias. Cuando el solicitante conviva con otras personas en una misma unidad familiar, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando, además de no poseer rentas propias, la suma de la de todos los integrantes de aquélla sea inferior, en cómputo anual, a los límites de acumulación de recursos siguientes:
  - Dos veces la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional en el caso de familias de dos miembros.
  - Dos con setenta y cinco veces la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional en el caso de familias de tres miembros.
  - Tres con cinco veces la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional en el caso de familias de cuatro miembros.
  - Cuatro veces la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional en el caso de familias de cinco o más miembros.

  Se entiende que integran la unidad familiar el cónyuge y los hijos menores de 26 años, o mayores discapacitados, que convivan con el solicitante, independientemente de las rentas que cada uno de ellos, individualmente considerado, pueda percibir. No será necesaria la convivencia cuando exista obligación de alimentos en virtud de convenio o resolución judicial. Para cumplir este requisito no se considerarán rentas las obtenidas por el solicitante o por la unidad familiar, que provengan del trabajo agrario por cuenta ajena de carácter eventual, así como las cuantías de renta agraria obtenidas por el solicitante o beneficiario, o por los miembros de la unidad familiar, ni las percibidas como beneficiarios del subsidio para trabajadores por cuenta ajena, de carácter eventual, del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social o de la Renta Activa de Inserción.

Los requisitos deberán reunirse en la fecha de solicitud de la renta agraria y mantenerse mientras se tenga derecho a ella.

• Nacimiento del derecho

El derecho a la renta agraria se inicia a partir del día siguiente a aquel en que se solicite, sin que sea de aplicación el consumo de días por solicitud fuera de plazo.

Para obtener el derecho a la renta agraria los trabajadores deberán suscribir el Compromiso de Actividad en la fecha de la solicitud y reunir y acreditar los requisitos exigidos.

• Compromiso de Actividad

Los trabajadores deberán suscribir el Compromiso de Actividad, en virtud del cual realizarán las distintas actuaciones que se determinen por el Servicio de Empleo de la Comunidad Autónoma en el plan personal de inserción.

Los trabajadores, para obtener y mantener la percepción de la renta agraria, deberán cumplir las obligaciones que impliquen el Compromiso de Actividad y aquellas que se concretan en el plan personal de inserción laboral.

La suscripción de este compromiso conlleva la participación en las siguientes acciones:

— Asesoramiento individualizado: se le asignará al demandante de empleo un asesor de empleo que le prestará una atención individualizada.

— Itinerario de inserción laboral: a partir del reconocimiento de la renta agraria y en el plazo máximo de quince días, se establecerá o actualizará el desarrollo del itinerario de inserción laboral del demandante de empleo a través de:
  • La entrevista profesional, donde se definirá su perfil profesional.
  • La elaboración o actualización de un plan personal de inserción laboral.

  El itinerario se actualizará periódicamente y, como mínimo, cada vez que se reconozca el derecho a la renta.

— Gestión de ofertas de colocación.

— Incorporación a planes de empleo o formación: si en el plazo de los cuarenta y cinco días siguientes al reconocimiento de la renta agraria el trabajador no se ha incorporado a un trabajo, los servicios públicos de empleo gestionarán, con carácter prioritario sobre otros colectivos, la incorporación del demandante en alguno de los siguientes planes o programas:
  • Plan nacional de formación e inserción profesional para proporcionar al trabajador las cualificaciones requeridas por el sistema productivo y conseguir su inserción laboral, cuando carezca de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente.
  • Programas de talleres de empleo, o de escuelas taller y casas de oficios, para la adquisición de la formación profesional y la práctica laboral necesaria que facilite la incorporación al mercado de trabajo.
  • Programa de fomento de empleo agrario y planes de empleo preferente para la contratación de desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social, para proporcionar al desempleado la adquisición de práctica profesional adecuada.
  • Información y asesoramiento para el autoempleo.

• Cuantía de la renta agraria

— La cuantía de la renta agraria se fija según el número de jornadas reales cotizadas que se acrediten para obtener el derecho a la renta, y será igual al porcentaje que se refleja del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).

Número de jornadas reales	Porcentaje sobre el IPREM
Desde 35 hasta 64	80 %
Desde 65 hasta 94	85 %
Desde 95 hasta 124	91 %
Desde 125 hasta 154	96 %
Desde 155 hasta 179	101 %
Desde 180	107 %

• Duración

La duración de percepción de la renta agraria se determinará de conformidad con las siguientes reglas:

— En el caso de trabajadores menores de 25 años que no tengan responsabilidades familiares, la duración de la renta será de 3,43 días de derecho

por cada jornada real cotizada, con una duración máxima de ciento ochenta días.
— En el caso de trabajadores menores de 25 años que tengan responsabilidades familiares, la duración será de ciento ochenta días.
— En el caso de trabajadores mayores de 25 años y menores de 52 años, la duración será de 180 días, y, en el caso de trabajadores mayores de 52 años, la duración será de trescientos días.

Para fijar la duración de percepción de la renta agraria se entenderá por responsabilidades familiares, tener a cargo al cónyuge y/o hijos, o menores acogidos, con los que conviva, cuando las rentas de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, divididas por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

No se considerará a cargo el cónyuge, hijos o menores acogidos con rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

• Tramitación

Los trabajadores eventuales en situación de desempleo que reúnan los requisitos establecidos deberán presentar la solicitud en la Oficina de Prestaciones del Servicio Público de Empleo correspondiente a la localidad de su residencia, o bien, a través de la sede electrónica del SEPE, accesible a través de la URL: https://sede.sepe.gob.es en la forma siguiente:

— Si no han sido beneficiarios de la renta agraria con anterioridad, a partir de la situación de desempleo.
— Si han sido beneficiarios de la renta agraria con anterioridad, a partir del agotamiento del derecho anterior o de la situación de desempleo, siempre que, además, haya transcurrido, al menos, un período de doce meses desde el nacimiento del derecho anterior.
— A la solicitud habrá de acompañarse la siguiente documentación:
— Documento de identificación personal (DNI para nacionales y pasaporte o tarjeta de identidad para extranjeros) y cartilla de la Seguridad Social.
— Certificado de la inclusión del trabajador en los correspondientes padrones municipales de habitantes y período de inclusión, indicando familiares que conviven con él.
— Identificación de las personas que componen la unidad familiar y su edad, con el Libro de Familia o documento equivalente en caso de extranjeros.
— Certificado de Empresa que acredite la situación de desempleo y las últimas jornadas trabajadas.
— Certificado emitido por las Subdelegaciones o Delegaciones de Gobierno para la acreditación de jornadas trabajadas en faenas agrícolas temporales en el extranjero.
— En su caso, Certificado de Empresa que acredite que ha finalizado o se ha interrumpido la actividad de fijo discontinuo agrario, así como el número de jornadas.

• Devengo y pago

El devengo se iniciará con efectos de las fechas siguientes:

— Al día siguiente en que finalice la primera colocación, tras la fecha de solicitud.
— Al día siguiente de la participación del trabajador en la primera acción de inserción laboral, tras la fecha de solicitud que figure en la correspondiente certificación del Servicio Público de Empleo.
— En cualquier caso, en defecto de colocación o certificación, en el día en que se cumplan tres meses desde la fecha de solicitud.

El pago se efectuará por meses vencidos.

El número máximo de días de percepción mensual será igual a la diferencia entre treinta y el número de días trabajados en cada mes o percibidos de prestación de incapacidad temporal o maternidad/paternidad.

En el caso de que se produzca un pago indebido al trabajador motivado por la colocación conocida tras la elaboración de la nómina y por un importe que no supere los 10 días de derecho, la Entidad Gestora dictará resolución exigiendo su reintegro, compensación o descuento de su importe de la sucesiva percepción de la Renta Agraria, de no producirse dicho reintegro.

• Suspensión

La suspensión del derecho supone la interrupción del abono al trabajador de las prestaciones económicas, y las causas que la motivan son, además de las establecidas para todos los subsidios (ver apartado 20.2.9), las siguientes:

— Mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses, en actividades por cuenta ajena o propia respectivamente.
— Traslado de residencia al extranjero por período inferior a doce meses en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional.
— Cumplimiento de condena que implique privación de libertad, salvo que el trabajador tenga cargas familiares y no disponga de renta familiar alguna, cuya cuantía exceda del SMI, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, en cuyo caso continuará recibiendo la Renta Agraria, previa solicitud.
— Durante el tiempo en que el titular del derecho se traslade a zonas en las que no se aplique este sistema de protección, siempre que el traslado no implique cambio de domicilio. En este supuesto, deberá comunicarse dicho traslado en la Oficina de Prestaciones y solicitar, a su regreso, la reanudación según se establece en el apartado siguiente.

• Reanudación

En todos los casos de suspensión, salvo por sanción, el trabajador debe solicitar en el impreso oficial al efecto la reanudación del derecho en la Oficina de Prestaciones que le corresponda, al finalizar la causa que determinó la suspensión.

En los supuestos de suspensión por sanción el Servicio Público de Empleo Estatal procederá a la reanudación de oficio del subsidio suspendido, siempre que el período de derecho no se encuentre agotado y que el trabajador figure inscrito como demandante de empleo.

El reconocimiento de la solicitud de reanudación del derecho llevará aparejado, en caso necesario, la inclusión del trabajador en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, a propuesta del Servicio Público de Empleo Estatal.

El derecho a la renta agraria se reanudará al día siguiente de la finalización de la causa de suspensión, siempre que se solicite en el plazo de los quince días hábiles siguientes al término de dicha fecha.

• Extinción

El derecho se extingue además de por las causas establecidas para todos los subsidios (ver apartado 20.2.9), por las causas siguientes:

— Agotamiento del plazo de duración reconocido.
Dicho plazo se podrá ampliar por un tiempo máximo, equivalente al que el trabajador hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal o maternidad, en la medida en que resulte necesario, para que el trabajador pueda percibir la totalidad del derecho reconocido tras su reanudación, una vez desaparecida la causa de suspensión.
— Por la realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, o de un trabajo por cuenta propia por tiempo igual o superior a veinticuatro meses.

— Por traslado de domicilio del trabajador fuera del ámbito geográfico de aplicación del subsidio.
— Por la pérdida de la condición de trabajador eventual incluido en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
— Por la obtención de rentas incompatibles con la renta agraria o la superación del límite familiar de acumulación de rentas que se indica para el reconocimiento del derecho.
— Por el cumplimiento de la edad ordinaria que se exija para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.
— Por pasar a ser perceptor de cualquier prestación de pago periódico de la Seguridad Social que, a su vez, sea incompatible con el trabajo o que, sin serlo, exceda en su cuantía a la del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, o pasar a ser perceptor de cualquier otra prestación por desempleo
— La renuncia voluntaria a la renta agraria.

• Obligaciones de los perceptores

(Ver Obligaciones de los Trabajadores en el Apartado 20.1).

• Incompatibilidades y compatibilidades

— La renta agraria será incompatible:
  • Con la realización simultánea de un trabajo por cuenta propia o ajena.
— Cuando así lo establezca un programa de fomento al empleo podrán compatibilizar, voluntariamente, la renta agraria con el trabajo por cuenta ajena los trabajadores mayores de 52 años, beneficiarios de dicha renta en los términos siguientes:
  • Con la obtención de rentas de cualquier naturaleza que en cómputo anual superen la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluidas las pagas extraordinarias.
    — Si el trabajo está encuadrado en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal abonará al trabajador el 50 por 100 del importe de la renta agraria y el 50 por 100 del importe de la cuota fija al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
    — Si el trabajo está encuadrado en un Régimen distinto al Especial Agrario, sólo abonará el 50 por 100 de la renta agraria.
    — Si la realización del trabajo exige traslado de residencia (dentro de Andalucía y Extremadura), se podrá solicitar el abono, en un pago único, de tres meses de subsidio.
— El trabajador deberá aportar el/los contrato/s específico/s o la comunicación del empresario que permite aplicar la compatibilidad:
  • Con la percepción de otras prestaciones o subsidios por desempleo o Renta Activa de Inserción.
  • Con las pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social que sean incompatibles con el trabajo, o que, sin serlo, excedan en cómputo anual la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluidas las pagas extraordinarias.
  • Con la condición del trabajador o de su cónyuge, de propietario, arrendatario, aparcero o titular por concepto análogo de explotaciones agropecuarias cuyas rentas superen en cómputo anual la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluidas las pagas extraordinarias.

• Infracciones y sanciones

(Ver Apartado 20.2.7).

20.4.
Programa de Renta Activa de Inserción

(R.D. 1369/2006 • (R.D.L. 1/2008) • (Ley 2/2008) • (Ley 26/2009) • (Ley 39/2010) • (R.D.L. 20/2012) • (R.D. 1484/2012) • (ley 17/2012) • (R.D.L. 16/2014) • (Ley 48/2015) • (R.D. L. G. 8/2015) • R.D. 1462/2018)

El Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, regula de forma estable el programa de renta activa de inserción cuyo objeto es incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo de los trabajadores desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo. Comprende políticas activas de empleo, gestionadas por los servicios públicos de empleo con la finalidad de incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo y, en su caso, una ayuda económica gestionada por el Servicio Público de Empleo Estatal, denominada Renta Activa de Inserción, vinculada a la realización de las acciones en materia de políticas activas de empleo que no conlleven retribuciones salariales.

• Beneficiarios y requisitos

— Podrán ser beneficiarios de este programa los trabajadores desempleados menores de 65 años que, a la fecha de solicitud de incorporación al programa, reúnan los siguientes requisitos:
  - Tener cumplida la edad de 45 años.
  - Ser demandante de empleo ininterrumpidamente como desempleado en la oficina de empleo durante doce o más meses. A estos efectos, se considerará interrumpida la demanda de empleo por haber trabajado un período acumulado de 90 o más días en los 365 anteriores a la fecha de solicitud de incorporación al programa. Durante la inscripción como demandante de empleo deberá buscarse activamente empleo, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional u otras para incrementar la ocupabilidad. En el momento de la solicitud se deberá acreditar haber realizado durante el periodo de inscripción acciones de búsqueda activa de empleo en la forma que se determine reglamentariamente. En tanto se produzca ese desarrollo normativo se acreditarán de la forma establecida en el artículo 3 del Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo (B. O. E.20-12-2014) De acuerdo con dicho artículo 3 del Real Decreto ley 16/2014, la acreditación se producirá ante el Servicio Público de Empleo Estatal en el momento de la presentación de la solicitud y requerirá haber realizado tres acciones de Búsqueda Activa de Empleo. Se considerarán actuaciones de Búsqueda Activa de Empleo cada una de las siguientes:
    1. Trabajo por cuenta propia o ajena.
    2. Envío o presentación de currículos, en al menos tres empresas distintas.
    3. Realización de al menos una entrevista.
    4. Inscripción en al menos una agencia de colocación.
    5. Inscripción como solicitante de empleo, en al menos, dos portales de empleo públicos o privados.
    6. Presentación, al menos, a una oferta de trabajo gestionada por los SPE.
    7. Cualesquiera otras ofertadas por los SPE y específicamente acciones formativas o acciones de información y actuaciones dirigidas al autoempleo y emprendimiento.

    La salida al extranjero interrumpe la inscripción como demandante de empleo a estos efectos. No se considerará interrumpida la inscripción:
  - Cuando el solicitante acredite que la salida al extranjero se ha producido por matrimonio o nacimiento de hijo, fallecimiento o enfermedad

grave del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad o por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, y siempre que la estancia haya sido igual o inferior a 15 días.

- La salida a países del Espacio Económico Europeo y Suiza para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, y siempre que la estancia sea inferior a 90 días.

Interrumpida la demanda de empleo, se exigirá un período de 12 meses ininterrumpido desde la nueva inscripción.

— Haya extinguido la prestación y/o el subsidio por desempleo, salvo cuando la extinción se hubiera producido por imposición de sanción, y no tenga derecho a la protección por dicha contingencia (salvo que sea trabajador emigrante o tenga acreditada condición de víctima de violencia doméstica, en los términos previstos en el Art.2.2 b) y c) RD 1369/2006).
— No tener derecho a las prestaciones o subsidios por desempleo o a la renta agraria.

Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

A estos efectos aunque el solicitante carezca de rentas, en los términos anteriormente establecidos, si tiene cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores incapacitados, o menores acogidos, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividido por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Se computará como renta el importe de los salarios sociales, rentas mínimas de inserción o ayudas análogas de asistencia social concedidas por las comunidades autónomas. No obstante, para las víctimas de violencia de género y víctimas de violencia doméstica las rentas individuales del cónyuge o del hijo agresor no se consideran rentas familiares y estos no deben ser considerados miembros integrantes de la unidad familiar de la víctima.

— También podrán ser beneficiarios los desempleados que reúnan los siguientes requisitos:
  - Cuando el trabajador tenga una discapacidad reconocida en grado igual o superior al 33 por 100 o tenga reconocida una incapacidad que suponga una disminución de su capacidad laboral del porcentaje anteriormente indicado y cumpla todos los requisitos anteriores, excepto el de ser mayor de 45 años.
  - Cuando el trabajador sea un emigrante y tenga 45 o más años y menos de 65 años que, habiendo retornado del extranjero en los doce meses anteriores a la solicitud, hubiera trabajado como mínimo seis meses en el extranjero desde su última salida de España, esté inscrito como demandante de empleo y cumpla todos los requisitos anteriores excepto el de haber permanecido inscrito durante doce o más meses.
  - Tener acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o doméstica, salvo cuando conviva con el agresor, y estar inscrito como demandante de empleo, siempre que reúna los requisitos exigidos, excepto el de ser mayor de 45 años y ser demandante de empleo inscrito ininterrumpidamente como desempleado durante doce o más meses. Es víctima de violencia de género la mujer que sufre violencia física y psicológica (incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad) de parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia e independientemente de su estado civil.
— Se considerará víctima de violencia doméstica:
— El varón que sufra violencia ejercida por su cónyuge, ex-cónyuge, persona ligada a él por análoga relación de afectividad (pareja de hecho o ex-pareja), por sus padres o sus hijos.

— La mujer que sufra violencia ejercida por sus padres o por sus hijos.
— Se presumirá la no convivencia de la víctima con el agresor si se dan alguna de las circunstancias siguientes:
  • Que víctima y agresor estén divorciados o separados legalmente.
  • Que la víctima se encuentre en un centro de acogida.
  • Que la víctima acredite esta condición con orden de protección.
  • Que el informe del Ministerio fiscal se acompañe con orden de alejamiento u otra medida cautelar similar.
  • Que en la sentencia por delito o falta se imponga una medida de internamiento para el agresor o de alejamiento u otras medidas de seguridad similares.
— No tendrán derecho a la admisión al programa los trabajadores que:
  • Estuvieran ingresados en prisión, como preventivo o penado, salvo que su situación fuera compatible con la realización de trabajos fuera del centro penitenciario y reúnan los requisitos exigidos.
  • Fueran perceptores de pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, incompatibles con el trabajo.
  • Fueran beneficiarias de ayudas sociales que se pudieran reconocer a las víctimas de violencia de género que no puedan participar en programas de empleo, que se recogen en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y regulados en el Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, siempre que esas ayudas se estuvieran percibiendo en el momento de la solicitud de admisión al programa. No obstante, cuando transcurran los periodos de seis, doce o dieciocho meses de duración de la ayuda, se podrá solicitar la admisión al programa RAI.
— Por último, para poder ser admitido al programa, deben cumplirse dos condiciones:
  • No haber sido beneficiario del programa de renta activa de inserción en los trescientos sesenta y cinco días naturales anteriores a la fecha de solicitud del derecho a la admisión al programa, salvo que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100, o la condición víctima de violencia de género o doméstica.
  • No haber sido beneficiario de tres programas de renta activa de inserción sin perjuicio de que cualquiera de los tres derechos no se hubieran disfrutado por el período de duración máxima.

• Obligaciones de los beneficiarios

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

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

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

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

• Infracciones y sanciones

(Ver Apartado 20.2.7).

• Solicitud de incorporación al programa

— Para incorporarse al programa, los trabajadores deberán solicitar esa incorporación en la Oficina de Prestaciones o bien, a través de la sede electrónica del SEPE, accesible a través de la URL: https://sede.sepe.gob.es, reunir y acreditar los requisitos exigidos en el momento de la solicitud y solicitar la renta activa de inserción. Si el trabajador es víctima de violencia de género o doméstica, que se haya visto obligado y acredite cambio de residencia en los doce meses anteriores a la solicitud de admisión al programa, o durante su permanencia en éste, podrá solicitar y percibir en un pago único una ayuda suplementaria de cuantía equivalente a tres meses de renta activa de inserción.
— El Servicio Público de Empleo Estatal verificará el cumplimiento de los requisitos exigidos, solicitando, en su caso, el informe de los Servicios Públicos de Empleo respecto al de inscripción como demandante de empleo.
— La solicitud de incorporación al programa se realizará en el impreso oficial e irá acompañada de la siguiente documentación:
  • Identificación del solicitante y miembros que convivan o estén a su cargo que figuren en la solicitud (solamente será necesario su exhibición, para la verificación de dichos datos): Documento Nacional de Identidad (DNI)/Tarjeta de identidad del extranjero.
  • Libro de Familia, o documento equivalente en el caso de extranjeros. Si alega como carga un hijo mayor de 26 años incapacitado debe aportar certificado de minusvalía y grado reconocido expedido por el INSS o por el IMSERSO u organismo competente de la Comunidad Autónoma.
  • En caso de que la Entidad Gestora lo requiera, la documentación acreditativa de carecer de rentas.
  • Solamente en caso de acceder al Programa por la condición de persona con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, o por una discapacidad que suponga una disminución en su capacidad laboral del porcentaje anteriormente indicado, deberá aportar certificado de discapacidad expedido por la Administración pública competente.
  • Solamente en caso de acceder al Programa por ser trabajador emigrante deberá aportar certificado expedido por el Área de Trabajo de las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno en cada provincia.

- Solamente en caso de acceder al Programa por ser víctima de violencia de género o doméstica deberá acreditar tal condición aportando sentencia judicial, u orden de protección judicial, o informe del Ministerio Fiscal, o certificado de la Administración pública competente.

• Baja en el programa

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

— Incumplimiento de las obligaciones que implique el compromiso de actividad y que se concretan en el plan personal de inserción laboral, salvo causa justificada. Para la aplicación del cumplimiento del compromiso de actividad, el Servicio Público de Empleo competente tendrá en cuenta la condición de víctima de violencia de género o doméstica, a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito.

— No comparecer, previo requerimiento, ante el Servicio Público de Empleo Estatal o ante los Servicios Públicos de Empleo, por no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, o por no devolver en plazo a los Servicios Públicos de Empleo el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y la fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por dichos Servicios, salvo causa justificada.

— Rechazo de una oferta de colocación adecuada o de participar en programas de empleo o en acciones de inserción, orientación, promoción, formación o reconversión profesionales, salvo causa justificada.

— Trabajo por cuenta propia o ajena a tiempo completo, por un período igual o superior a seis meses.

— Obtener pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social que sean incompatibles con el trabajo o que, sin serlo, excedan en su cuantía de los límites que se fijan para poder percibir la renta activa de inserción, así como obtener ayudas sociales como víctima de violencia de género que no puedan participar en programas de empleo.

— Dejar de reunir el requisito de carencia de rentas por período superior a seis meses.

— Acceder a una prestación por desempleo, a un subsidio por desempleo o a la renta agraria.

— Traslado al extranjero, excepto en el supuesto de traslado para la búsqueda o realización de trabajo, para realizar acciones de perfeccionamiento profesional o para cooperación internacional por un período inferior a seis meses.

— Renuncia voluntaria a la renta activa de inserción.

— Agotar el plazo máximo de la duración de la renta activa de inserción.

— Renuncia voluntaria a la renta activa de inserción.

— Obtener o mantener indebidamente la percepción de la renta activa de inserción

— Ser privado de libertad por tiempo igual o superior a seis meses.

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

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

— El trabajo por cuenta propia o ajena a tiempo completo por un período inferior a seis meses.

— La superación del límite de rentas, por un período inferior a seis meses.

— El traslado al extranjero para la búsqueda o realización de trabajos de perfeccionamiento profesional o cooperación internacional por un período inferior a seis meses.

— No tendrá la consideración de traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a 15 días naturales por una sola vez al año, sin

perjuicio de que el beneficiario esté obligado a comunicar dicha situación a la oficina del Servicio Público de Empleo
— El ingreso en prisión si su situación fuera incompatible con la realización de trabajo, o la participación en acciones de inserción laboral fuera del Centro Penitenciario, cuando la privación de libertad lo sea por tiempo inferior a seis meses.

• Reincorporación al Programa

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

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

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

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

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

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

• Desarrollo del Programa

El programa comprende las siguientes acciones que se mantendrán complementándose entre sí mientras el trabajador permanezca en el mismo:
— Tutoría individualizada.
— Itinerario de inserción laboral.
— Entrevista profesional por el tutor para definir su perfil profesional.
— Elaboración de un plan personal de inserción laboral. Determinación de un calendario y actividades a desarrollar.
— Gestión de ofertas de colocación.
— Incorporación a planes de empleo y/o formación.
— Incorporación a acciones de voluntariado.

• Duración, cuantía y cotización a la Seguridad Social

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

La cuantía de la renta será igual al 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento, será de 430,27 euros/mes, durante el año 2019).

A partir del 1 de enero de 2009 el SEPE no ingresará las cotizaciones por asistencia sanitaria ni protección a la familia de los beneficiarios de la RAI, sin perjuicio de que esos beneficiarios mantengan el derecho a percibir protección por dichas contingencias.

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

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

• Ayudas económicas

— **Ayudas para cambio de residencia de víctimas de violencia de género o doméstica.** Las víctimas de la violencia de género o doméstica que se hayan visto obligadas y acrediten cambio de su residencia en los doce meses anteriores a la solicitud de admisión al programa, o durante su permanencia en éste, podrán percibir en un pago único una ayuda suplementaria de tres meses de renta activa de inserción, sin que ello minore la duración de dicha renta, y se podrá percibir una sola vez por cada derecho a la admisión al Programa de Renta Activa de Inserción.

— **Ayudas para incentivar el trabajo.** Los trabajadores admitidos al programa que realicen un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo percibirán una ayuda equivalente al 25 por 100 de la cuantía de la renta durante un máximo de ciento ochenta días a partir del primer día de trabajo tras la solicitud de admisión al programa, con independencia del número de contratos de trabajo o actividades por cuenta propia realizadas; la percepción de la ayuda no minorará la duración de la renta activa de inserción, no aplicándose a los contratos subvencionados por el Servicio Público de Empleo Estatal. Tras una baja voluntaria en la relación laboral por cuenta ajena a jornada completa no procede la reanudación de la Renta Activa de Inserción. Sin embargo, dicho cese voluntario en el trabajo no constituye una causa de baja definitiva en el programa, sino que tras el mismo simplemente no se reanudará la Renta Activa de Inserción y se procederá, en caso de que se estuviera pagando, a interrumpir el abono de la ayuda para incentivar el trabajo.
Cuando, no habiendo percibido el trabajador la totalidad de la ayuda para incentivar el trabajo, con posterioridad a dicha baja voluntaria se coloca por cuenta propia o inicia una nueva relación laboral por cuenta ajena a jornada completa, se reiniciará el abono de dicha ayuda hasta su duración máxima o hasta el cese en el trabajo.

• Incompatibilidad y compatibilidad de la ayuda

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

— La Renta Activa de Inserción será compatible:
  - Con las becas y ayudas, de cualquier naturaleza, que se pudieran obtener por la asistencia a acciones de formación profesional e inserción profesional.
  - Con los trabajos realizados en beneficio de la comunidad en cumplimiento de una pena, por tratarse de trabajos no retribuidos.
  - Con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la renta la parte proporcional al tiempo trabajado, y el período de la renta pendiente por percibir mientras se com-

patibiliza con ese trabajo se ampliará en la misma parte proporcional para solicitudes presentadas, a partir del 6 de diciembre del año 2006.

- La realización del trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial no supondrá la baja en el programa, no se exigirá el cumplimiento de las obligaciones como demandante de empleo, salvo renovar la demanda de empleo; la no renovación de la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, supondrá la baja definitiva en el programa.

• Organismos competentes

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

El Instituto Social de la Marina ejercerá las competencias atribuidas al Servicio Público de Empleo Estatal en relación a desempleados procedentes del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

20.5. Subsidio Extraordinario por Desempleo

(R.D.L.G. 8/2015, disp. adic.27) • (Ley 6/20218) • (R.D. 1462/2018) • (R.D.L. 28/2018)

La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018, prorrogada para el año 2019, modifica la Ley General de la Seguridad Social mediante la incorporación de una nueva disposición adicional que regula el Subsidio Extraordinario por Desempleo, en sustitución del Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su prestación por desempleo (PREPARA) y del Programa de activación para el empleo (PAE), dirigido a desempleados que carezcan de rentas de cualquier naturaleza superiores en cómputo anual al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, que tengan responsabilidades familiares y no hayan percibido previamente la ayuda económica de acompañamiento regulada en el PAE, y que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

a) Haber extinguido por agotamiento el subsidio por desempleo regulado en el artículo 274 de la Ley General de la Seguridad Social a partir de la entrada en vigor de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, es decir, el 5 de julio del 2018.

b) Ser persona parada de larga duración, inscritas como demandantes de empleo a fecha 1 de mayo de 2018, que hayan extinguido por agotamiento alguna de las siguientes prestaciones:

- — La prestación por desempleo o el subsidio por desempleo.
- — Las ayudas económicas vinculadas al:
    - Programa de renta activa de inserción (RAI).
    - Programa temporal por protección por desempleo e inserción (PRODI).
    - Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA).

• Duración

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

- **Cuantía**

Percepción económica: el 80 por 100 del Indicador Público de Renta Efectos Múltiples vigente (IPREM): 430,27 euros/mes, durante el año 2019.

- **Plazo de solicitud**

En el supuesto de la letra a) anterior, cuando se haya extinguido por agotamiento el subsidio por desempleo a partir de la entrada en vigor de la LPGE para 2018, el plazo será de 15 días a partir de que se cumpla un mes de espera desde el agotamiento del subsidio anterior.

Si el Subsidio se ha agotado entre el 01 de marzo de 2018 y la entrada en vigor de la LPGE para 2018, el plazo será de dos meses desde la entrada en vigor de esta.

En el supuesto de la letra b) anterior, no hay plazo. La solicitud se podrá presentar a partir de haber acreditado que en el mes anterior a la solicitud, se han realizado acciones de búsqueda de empleo.

Deberá solicitar cita previa para presentar la solicitud en el Servicio Público de Empleo Estatal. Previamente, deberá acreditar ante el Servicio Público de Empleo Autonómico de su oficina la realización de acciones de búsqueda activa de empleo y suscribir el compromiso de actividad.

- **Documentación que se deberá aportar a la solicitud**

Cualquier documento bancario en el que figure el número de cuenta de la que sea titular y donde desee percibir la prestación.

Libro de familia o documento equivalente en caso de extranjeros/extranjera, legalizado y traducido.

En caso de tener hijos o hijas en acogimiento, resolución judicial o administrativa con la fecha de efectos del acogimiento. Si los hijos o hijas con discapacidad son mayores de 26 años, certificado del grado de discapacidad expedido por el IMSERSO, o el órgano de la Comunidad Autónoma correspondiente, o resolución del INSS, del Ministerio de Hacienda y Función Pública o de Defensa, que reconozca la condición de pensionista por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, o de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Sentencia y/o convenio regulador, en caso de separación o divorcio.

20.6. Trámites en línea de prestaciones a través de la sede electrónica del SEPE, accesible a través de la URL: https://sede.sepe.gob.es

- **Solicitud de prestaciones por desempleo**

A través de este servicio el ciudadano puede realizar actualmente el trámite de las siguientes solicitudes por Internet sin necesidad de desplazarse a la oficina de Prestaciones:

— Alta inicial y reanudación de prestación contributiva por desempleo
— El subsidio por desempleo en sus distintas modalidades.
— La Incorporación al Programa de Renta Activa de Inserción.
— La Renta Agraria para trabajadores eventuales agrarios en Andalucía y Extremadura.
— El Subsidio agrícola para trabajadores eventuales del SEASS.

Este servicio no supone el reconocimiento de la prestación, dicho reconocimiento se hará posteriormente por un gestor.

• Baja de la prestación

Con este servicio el ciudadano puede solicitar la baja en el cobro de la prestación cuando se produzcan las siguientes situaciones de suspensión o extinción del derecho:

— Colocación por cuenta ajena.
— Colocación por cuenta propia.
— Emigración o traslado al extranjero.
— Jubilación
— Incapacidad temporal por enfermedad común
— Invalidez provisional o permanente
— Invalidez permanente absoluta o gran invalidez
— Maternidad/Paternidad

• Modificación de datos bancarios

A través de este servicio el ciudadano puede modificar la cuenta corriente donde tiene domiciliado el cobro de la prestación por desempleo. Debe ser el titular de la cuenta donde desea recibir el pago de la prestación.

• Consultas

Mediante este servicio el ciudadano puede consultar la siguiente información relativa a su prestación por desempleo:

— Datos personales y de entidad financiera
— Solicitudes
— Última prestación
— Recibos de nóminas
— Denegaciones

• Obtención de certificados

El ciudadano puede solicitar los siguientes tipos de certificados de prestaciones:

— De situación: certifica la situación de ser o no beneficiario de prestaciones por desempleo en la fecha de su petición.
— De prestación actual: certifica el periodo y cuantía mensual de la prestación que se recibe en la fecha de petición.
— De importes por periodo: certifica las cantidades abonadas como prestaciones por desempleo durante el periodo de tiempo que se indique.
— De importes anuales: certifica las cantidades abonadas durante un año como prestaciones por desempleo.
— De IRPF: certifica el importe íntegro cobrado por el SPEE, así como, las retenciones de IRPF y las deducciones de la Seguridad Social en el ejercicio correspondiente.

X

Los servicios de inspección y de seguridad laboral

21. El control de las condiciones de trabajo, empleo, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo

21.1. Los servicios de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

(Conv. OIT 81/1947) • (Conv. OIT 129/1969) • (Ley 31/1995, arts. 9 y 40, cap. VII) • (R.D. 928/1998) • (R.D. 138/2000) • (R.D.LG. 5/2000) • (R.D. 707/2002) • (Resol 11-IV-2006) • (Ley 32/2006) • (Resol. 25-XI-2008) • (R.D. 1223/2009) • (Ley 3/2012) • (R.D.LG. 2/2015) • (O. ESS/1221/2015) • (Ley 23/2015) • (R.D. 708/2015) • (R. D. LG. 8/2015) • (O. ESS/1452/2016) • (R.D.L. 9/2017, Título IV) • (R.D. 1078/2017) • (R.D. 192/2018) • (Resol. 11-IV-2018) • (Resol. 10-VII-2018) • (Resol. 27-VII-2018) • (O. TMS/955/2018) • (O. TMS/973/2018) • (R.D.L. 28/2018) • (R.D.L. 6/2019) • (R.D.L. 8/2019)

• ¿Qué es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

La Ley 23/2015, de 21 de julio (BOE del 22 de julio), Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, atribuye a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia del cumplimiento de la normativa en el orden social. Esta normativa es muy amplia y comprende, entre otras las relativas a materias laborales, de prevención de riesgos laborales, de Seguridad Social y protección social, colocación, empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo, economía social, emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el empleo, así como cuantas otras le sean atribuidas. También realiza funciones de asesoramiento, asistencia técnica y en su caso, de conciliación, mediación y arbitraje. (Ver apartado 25.4).

Por lo que se refiere a su organización y estructura, el Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, aprueba los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

• ¿Quién realiza las inspecciones?

La función inspectora es desempeñada por los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y por los funcionarios del Cuerpo de Subinspectores Laborales.

De acuerdo con la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen competencia en materia de relaciones laborales, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social, empleo, migraciones (trabajo de extranjeros y movimientos migratorios) y asistencia técnica.

Por su parte el Cuerpo de Subinspectores Laborales cuenta con dos Escalas especializadas: la Escala de Empleo y Seguridad Social y la Escala de Seguridad y Salud Laboral. Los Subinspectores pertenecientes a la primera Escala tienen competencias en materia de empleo, Seguridad Social, trabajo de extranjeros, comprobación del cumplimiento de las normas que prohíben la admisión al trabajo de los menores de dieciséis años, y comprobación del cumplimiento de la

normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales.

Los Subinspectores Laborales pertenecientes a la Escala de Seguridad y Salud Laboral tienen competencias en materia de prevención de riesgos laborales, en concreto respecto a la vigilancia del cumplimiento de la normativa en aspectos que afecten directamente a condiciones materiales de trabajo, de la normativa jurídico-técnica con incidencia en materia de prevención de riesgos laborales, la ejecución de programas de actuación preventiva de la ITSS derivados del análisis de la siniestralidad laboral y, derivado de actuaciones inspectoras, la realización de funciones de asesoramiento e información a empresarios y trabajadores/ras.

Las Comunidades Autónomas pueden habilitar a funcionarios públicos, técnicos en prevención de riesgos laborales como colaboradores de la Inspección en materia de prevención de riesgos laborales.

• ¿Quién puede solicitar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

La acción de denuncia del incumplimiento de la legislación social es pública. Podrá presentar denuncia toda persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir infracciones en materia laboral, seguridad y salud laboral, Seguridad Social, empleo, etc. Es decir, pueden presentar denuncia no sólo quienes estuvieran directamente afectados por las supuestas infracciones. Igualmente, empresarios y trabajadores y sus representantes pueden solicitar al inspector información técnica con ocasión de la actuación inspectora.

• ¿Dónde y cómo se solicita la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

La solicitud de actuación de la Inspección de Trabajo se puede realizar, mediante la presentación de una denuncia, a través de las siguientes vías:

— Presentación presencial: Personándose en los registros de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, Áreas o Dependencias Provinciales de Empleo y Seguridad Social, y unidades correspondientes de las Comunidades Autónomas, así como de las administraciones locales, siempre que exista el correspondiente convenio.

— Presentación telemática: A través de la Sede Electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en la siguiente dirección: https://sede.mitramiss.gob.es/es/sede_electronica/tramites/index.htm

— Presentación por vía postal: Dirigidas a la oficina correspondiente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La denuncia, en todo caso, debe contener, además de los datos de identificación del denunciante y su firma, los hechos presuntamente constitutivos de infracción, fecha y lugar en que se produjo la infracción, identificación de los presuntamente responsables y demás circunstancias relevantes. Las denuncias presentadas tienen carácter confidencial.

En las Inspecciones provinciales puede obtenerse un modelo normalizado de denuncia.

Este modelo también se encuentra disponible en la página de Internet: http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Formularios/Escrito_Denuncia_IP-107.pdf

Hay que destacar que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha puesto a disposición de todos los ciudadanos, un «Buzón de lucha contra el Fraude Laboral» en la dirección http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COLABORA_CON_ITSS.html donde podrá facilitarse información a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre irregularidades en el ámbito del fraude laboral. Esta comunicación, al distinguirse de la acción de denuncia, no requiere la identificación del comunicante, si bien no se recibirá contestación sobre las actuaciones a que haya podido dar lugar.

En resumen:

<table>
<tr><th colspan="3">QUIERO DENUNCIAR: ¿QUÉ OPCIONES TENGO?</th></tr>
<tr><th colspan="2">DENUNCIA FORMAL</th><th>BUZÓN DEL FRAUDE</th></tr>
<tr><td colspan="2">– Requiere identificación.
– Obliga a la ITSS a actuar.</td><td>No requiere identificación.
No obliga a actuar. La ITSS valorará la conveniencia de actuar.</td></tr>
<tr><td>Si es trabajador, será informado del resultado de la investigación</td><td>Si no es un trabajador afectado, no será informado del resultado.</td><td>No recibirá contestación.</td></tr>
</table>

• ¿Cómo se realizan las inspecciones?

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se desarrollará mediante visita de inspección a los centros o lugares de trabajo, sin necesidad de aviso previo, pudiendo realizarse dichas visitas por un único funcionario o conjuntamente por varios y podrá extenderse durante el tiempo necesario.

La inspección también puede realizarse mediante requerimiento de comparecencia ante el funcionario actuante de quien resulte obligado (empresarios, trabajadores o beneficiarios de las prestaciones sociales) aportando la documentación que se señale en cada caso, o para efectuar las aclaraciones pertinentes en las oficinas de la Inspección u otra oficina pública.

Igualmente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá actuar mediante comprobación de datos y antecedentes que obren en las Administraciones Públicas. Podrán valorarse también los datos o antecedentes que le suministren otras Administraciones Públicas de la Unión Europea.

Por último, la Inspección puede actuar mediante expediente administrativo, cuando de su contenido se dedujeran los elementos suficientes de comprobación y de convicción para iniciar y concluir la actividad inspectora.

Cuando iniciada la visita de inspección no fuese posible su prosecución y finalización por no aportar el sujeto a inspección los antecedentes o documentos solicitados, la actuación proseguirá en virtud de requerimiento para su aportación en la oficina pública correspondiente.

Las actuaciones comprobatorias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a un mismo sujeto no podrán dilatarse por un tiempo superior a nueve meses, salvo dilaciones imputables al sujeto inspeccionado o a las personas dependientes del mismo.

No obstante, podrá ampliarse dicho plazo por otro periodo que no excederá de nueve meses, cuando concurran las siguientes circunstancias:

— Cuando las actividades de inspección revistan especial dificultad y complejidad.
— Cuando en el transcurso de las mismas se descubra que el sujeto inspeccionado ha obstruido u ocultado al órgano inspector alguna de sus actividades, o de las personas que las desempeñen.
— Cuando la actuación inspectora requiera de cooperación administrativa internacional.

Una vez iniciadas las actuaciones comprobatorias no podrán interrumpirse por tiempo superior a cinco meses, salvo que la interrupción sea causada por el sujeto inspeccionado o personas de él dependientes, o cuando se constate la imposibilidad de proseguir la actuación inspectora por la pendencia de un pronunciamiento judicial que pueda condicionar el resultado de la misma. En el cómputo de dichos plazos no se considerará incluido el tiempo transcurrido durante el plazo concedido al sujeto obligado en el supuesto de formularse requerimiento de subsanación de incumplimientos previos por parte del órgano inspector.

Los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad extenderán diligencia por escrito de cada actuación que realicen con ocasión de las visitas a los centros de trabajo o de las comprobaciones efectuadas mediante comparecencia del sujeto inspeccionado en dependencias públicas. Cada ejemplar de diligencia entregado o remitido a la empresa, deberá ser conservado a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante un plazo de 5 años, a contar desde la fecha de expedición de cada uno de ellos.

• ¿Cuáles son los centros y lugares de trabajo que pueden ser inspeccionados?

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es responsable de la vigilancia y control del cumplimiento de normas de orden social en todos los sectores de actividad económica (industria, construcción, servicios y agricultura), exceptuándose solamente algunos establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté legalmente atribuida a otros órganos de las Administraciones Públicas. Así, la actuación de la Inspección se ejerce en:

- Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando estén directamente regidos o gestionados por las Administraciones Públicas o por entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualesquiera de ellas, con sujeción, en este último caso, a lo previsto en la normativa que regula dicha actuación en las Administraciones Públicas.
- Los vehículos y los medios de transporte en general, en los que se preste trabajo, incluidos los trenes, los aviones y aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra para el servicio de aquéllos.

  Los buques de pabellón español de la marina mercante y los buques de pabellón español de pesca, que se hallen en puertos del territorio español o en aguas en las que España ejerza soberanía, derechos soberanos o jurisdicción, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias para el servicio de estos que se hallen en tierra y en territorio español.
- Los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala y destino, en lo relativo a los viajes de emigración e inmigración interior.
- Las entidades y empresas colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social.
- Las entidades públicas o privadas que colaboren con las distintas Administraciones Públicas en materia de protección y promoción social.
- Las sociedades cooperativas en relación a su constitución y funcionamiento y al cumplimiento de las normas del orden social en relación a sus socios trabajadores o socios de trabajo, y a las sociedades laborales en cuanto a su calificación como tales, sin perjuicio de lo que establezca la legislación aplicable a la materia.

• ¿Cuáles son las facultades de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo en el ejercicio de sus funciones?

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores Laborales, en el ejercicio de sus funciones, están autorizados para:

- Entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial. Al efectuar una visita de inspección, deberán comunicar su presencia al empresario o a su representante o persona inspeccionada, a menos que consideren que dicha comunicación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.
- Requerir información, solo o ante testigos, al empresario o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado.
- Exigir la comparecencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores, de los perceptores o solicitantes de prestaciones sociales y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el Inspector o Subinspector actuante.

— Examinar en el centro de trabajo todo tipo de documentación con trascendencia en la verificación del cumplimiento de la legislación del orden social. El Inspector o Subinspector actuante podrán requerir la presentación de dicha documentación en las oficinas públicas correspondientes.
— Adoptar, en cualquier momento del desarrollo de sus actuaciones, las medidas cautelares que estimen oportunas y sean proporcionadas a su fin, para impedir la destrucción, desaparición o alteración de la documentación mencionada en el apartado anterior, siempre que no cause perjuicio de difícil o imposible reparación a los sujetos responsables o implique violación de derechos.

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social están autorizados además para:

— Hacerse acompañar en las visitas de inspección por el empresario o su representante, los trabajadores, sus representantes y por los peritos y técnicos de la empresa o habilitados oficialmente que estimen necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora.
— Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al empresario o a su representante, así como obtener copias y extractos de los documentos que se indican en el punto anterior.

Para el desarrollo de las funciones inspectoras, los Inspectores y Subinspectores podrán solicitar la colaboración de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes.

• ¿Qué medidas puede adoptar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

Si como resultado de las comprobaciones realizadas se constatasen incumplimientos de la normativa en el orden social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá adoptar las siguientes medidas:

— Advertir y requerir al sujeto responsable, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores o a sus representantes.
— Requerir al sujeto responsable para que, en el plazo que se le señale, adopte las medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden social o subsane las deficiencias observadas en materia de prevención de riesgos laborales, incluso con su justificación ante el funcionario actuante.
— Informar o proponer la sustitución de sanciones principales o accesorias, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, así como en la Ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España.
— Requerir a las Administraciones Públicas por incumplimiento de disposiciones relativas a la salud o seguridad del personal civil a su servicio.
— Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción.
— Efectuar requerimientos de pago por deudas a la Seguridad Social, así como iniciar expedientes liquidatorios por débitos a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta o bonificaciones indebidas, mediante la práctica de actas de liquidación.
— Promover procedimientos de oficio para la inscripción de empresas, afiliación y altas y bajas de trabajadores, así como para el encuadramiento de empresas y trabajadores en el régimen de la Seguridad Social adecuado, sin perjuicio del inicio del expediente liquidatorio a que se refiere el apartado anterior, si procediese.
— Instar del correspondiente organismo la suspensión o cese en la percepción de prestaciones sociales, si se constatase su obtención o disfrute en incumplimiento de la normativa que las regula.

— Instar del órgano administrativo competente la declaración del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional causados por falta de medidas de seguridad y salud laboral.
— Proponer recargos o reducciones en las primas de aseguramiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en relación a empresas por su comportamiento en la prevención de riesgos y salud laborales, con sujeción a la normativa aplicable.
— Iniciar el procedimiento para la correcta aplicación o para la devolución de cantidades indebidamente aplicadas en los casos de colaboración en la gestión de la Seguridad Social.
— Ordenar la paralización inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.
— Comunicar al organismo competente los incumplimientos que compruebe en la aplicación y destino de ayudas y subvenciones para el fomento del empleo, formación profesional para el empleo y promoción social, e iniciar el correspondiente expediente de devolución de ayudas y subvenciones cuando proceda.
— Proponer a su superior jerárquico la formulación de comunicaciones y demandas de oficio ante la Jurisdicción de lo Social.
— En los supuestos en que la actuación inspectora afecte a empresas establecidas en otros Estados Miembros de la Unión Europea y los hechos comprobados sean sancionables por el Estado miembro de origen de la empresa, estos hechos podrán ponerse en conocimiento de la autoridad competente del Estado Miembro de origen para que inicie el procedimiento sancionador.
— Informar al órgano competente de los resultados de la investigación para la identificación de los distintos sujetos responsables por los incumplimientos de las normas, incluyendo los supuestos de responsabilidad solidaria o subsidiaria, así como para el señalamiento de bienes para la efectividad de la vía ejecutiva.
— Informar a los Servicios Públicos de Empleo a efectos del reconocimiento de acciones de orientación, capacitación y formación profesional para el empleo para los trabajadores en situación de trabajo no declarado, empleo irregular u otros incumplimientos detectados por la actividad inspectora, de acuerdo con la legislación aplicable.
— Cuantas otras medidas se deriven de la legislación en vigor.

• ¿Qué otras funciones desempeña la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

Además de la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en el orden social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrolla las siguientes funciones:

— Funciones de asistencia técnica:
  - Facilitar información y asistencia técnica a empresas, con ocasión del ejercicio de la función inspectora.
  - Proporcionar información y asistencia técnica a los trabajadores y a sus representantes; comunicarles los resultados y consecuencias de las actuaciones inspectoras, cuando medie denuncia por parte de los mismos, e indicarles las vías administrativas y judiciales para la satisfacción de sus derechos, cuando estos hayan sido afectados por incumplimientos empresariales comprobados en las actuaciones inspectoras.
  - Prestar asistencia técnica a entidades y organismos de la Seguridad Social, y a las autoridades competentes de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas cuando les sea solicitada.
  - Informar, asistir y colaborar con otros órganos de las Administraciones públicas respecto a la aplicación de normas de orden social, o a la vigilancia y control de ayudas y subvenciones públicas.

- Emitir los informes que les sean solicitados por los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias inspectoras cuando así lo establezca una norma legal.

— Funciones de conciliación, mediación y arbitraje. (ver apartado 25.4).

21.2. Plan Director por un trabajo digno 2018-2020

El Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, aprobó el Plan director por un Trabajo Digno 2018-2020 para hacer frente a los problemas más graves de nuestro mercado laboral.

El objetivo principal del Plan es recuperar derechos laborales y mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo, reforzando la garantía de sostenibilidad presente y futura de la Seguridad Social y de las prestaciones sociales.

El Plan diseña una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la consecución de los objetivos previstos, estableciendo en este ámbito 55 medidas operativas en el marco de 9 ámbitos de actuación:

— Luchar contra el abuso y el fraude en la utilización de los contratos temporales.
— Luchas contra los abusos en la contratación a tiempo parcial, los excesos de jornadas y horas extraordinarias no pagadas ni compensadas.
— Medidas para corregir los incumplimientos en materia salarial y los derivados de la externalización de actividades.
— Protección de derechos fundamentales y promoción de la igualdad.
— Refuerzo de la lucha contra la economía irregular.
— Afrontar las nuevas modalidades de prestación del trabajo.
— Regularizar la situación de los trabajadores y trabajadoras que se encuentren bajo la figura del «Falso becario».
— Reforzar las actuaciones para reducir la accidentalidad y morbilidad laboral.
— Garantizar los derechos sindicales para luchar contra la precariedad laboral.

21.3. Régimen sancionador en el orden social

(Ley 14/1994) • (Ley 45/1999) • (R.D. 928/1998) • (L.O. 4/2000) • (R.D.LG. 5/2000) • (Ley 32/2006) • (L.O. 3/2007) • (R.D. 597/2007) • (Ley 44/2007) • (R.D. 557/2011) • (R.D. 708/2015) • (Ley 30/2015) • (O. ESS/1452/2016) • (R.D.L. 9/2017) • (Ley 6/2017, disp. final 9.ª) • (Resol. 3-I-2018) • (R.D. 1078/2017) • (R.D.L. 28/2018) • (R.D.L. 6/2019) • (R.D.L. 8/2019)

• ¿Qué se entiende por infracciones en el orden social?

Son infracciones administrativas en el orden social las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables (personas físicas o jurídicas y comunidades de bienes) tipificadas y sancionadas como tales en la normativa del orden social. Las infracciones se califican como leves, graves o muy graves en función de los derechos y deberes afectados en cada caso.

• ¿Qué tipo de infracciones existen?

En función de la normativa de orden social infringida, se distinguen los siguientes tipos de infracciones administrativas:

— **Infracciones laborales:**
Se incluyen aquí las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como

colectivas, de colocación, empleo, formación profesional para el empleo, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral.
También se incluyen en este apartado las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, las acciones u omisiones de los empresarios, de las entidades que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las auditoras y las formativas en dicha materia y ajenas a las empresas, así como las de los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia, que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad, las infracciones en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria y las derivadas de incumplimiento de las obligaciones relativas a las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación transnacional.

— **Infracciones en materia de Seguridad Social:**
Referentes a las acciones y omisiones de los sujetos responsables contrarias a la normativa legal y reglamentaria que regula el sistema de la Seguridad Social.
— **Infracciones en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros.**
— **Infracciones en materia de sociedades cooperativas.**
— **Infracciones por obstrucción a la labor inspectora.**
Comprende, entre otras, las conductas que perturban, retrasan o impiden el ejercicio de las funciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa del orden social que tienen encomendadas los Inspectores y Subinspectores.

• ¿Quiénes son los sujetos responsables de la infracción?

Son aquellos que incurren en la conducta, acción u omisión, tipificada como infracción en la normativa del orden social. En particular, y según el tipo de materia, los responsables son los siguientes:

— En la relación laboral: el empresario.
— En materia de prestaciones de Seguridad Social: los empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados, perceptores y solicitantes de prestaciones, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional, los solicitantes y beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas de Formación profesional para el empleo, las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, y demás entidades colaboradoras en la gestión.
— En materia de colocación, fomento de empleo y formación profesional para el empleo: los empresarios y los trabajadores, los solicitantes de ayudas y subvenciones públicas y, en general, las personas físicas o jurídicas.
— En materia de trabajo de extranjeros: los empresarios y los trabajadores por cuenta propia.
— En materia de movimientos migratorios: los transportistas, agentes, consignatarios, representantes, trabajadores y otros que intervengan.
— Las cooperativas respecto a sus socios trabajadores y socios de trabajo.
— Las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias respecto a sus obligaciones.
— En materia de prevención de riesgos laborales: los empresarios titulares del centro de trabajo, los promotores, propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa aplicable.
— Las entidades que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, que incumplan las normas sobre dicha materia.

— Las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo y empresas de dimensión comunitaria situadas en territorio español que incumplan las obligaciones de información y consulta a los trabajadores, según su normativa específica.
— Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la normativa legal que regula el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, respecto de las condiciones de trabajo que deben garantizar a dichos trabajadores desplazados temporalmente a España.
— Las sociedades europeas y sociedades cooperativas europeas con domicilio social en España.
— Las empresas de inserción que incumplan las obligaciones que se tipifican en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.
— Las fundaciones y asociaciones de utilidad pública beneficiarias de donaciones y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción y de creación de empleo de personas con discapacidad, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

• ¿Cuándo prescriben las infracciones?

Con carácter general, las infracciones en el orden social prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción, salvo en los casos siguientes:
— En materia de Seguridad Social, las infracciones prescribirán a los cuatro años.
— En materia de prevención de riesgos laborales, las infracciones leves prescribirán al año; las graves, a los tres años, y las muy graves, a los cinco años.
— En materia de sociedades cooperativas, las leves, a los tres meses; las graves, a los seis meses, y las muy graves, al año (salvo lo previsto en las leyes autonómicas aprobadas al respecto).
— En materia de trabajo de extranjeros, las leves, a los seis meses; las graves, a los dos años, y las muy graves, a los tres años.

• ¿Cuáles son las sanciones que pueden imponerse?

Al igual que las infracciones, las sanciones administrativas que pueden imponerse a los distintos sujetos responsables por incumplimientos de la normativa de orden social se encuentran tipificadas.

Las sanciones son impuestas por las autoridades laborales competentes a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, previa instrucción del oportuno expediente y conforme a un procedimiento administrativo especial que se inicia con la extensión de acta de infracción.

Las sanciones pueden ser de varios tipos:
— Multa pecuniaria (ver más adelante apartado referente a sus cuantías).
— Pérdida automática de ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de programas de empleo o formación profesional para el empleo y exclusión del acceso a las mismas durante un periodo máximo de dos años (o cinco años en caso de infracciones muy graves).
— Devolución de las cantidades indebidamente percibidas o no aplicadas correctamente como subvenciones o ayudas de fomento del empleo o formación profesional para el empleo.
— Pérdida temporal de la pensión o prestación, o la extinción de la prestación o subsidio por desempleo o por incapacidad temporal, en el caso de trabajadores, solicitantes o beneficiarios de pensiones o prestaciones de la Seguridad Social, en función de la gravedad de la infracción cometida. Además, podrán ser excluidos del derecho a percibir cualquier prestación económica y ayuda de fomento de empleo durante un año, así como participar en acciones de formación profesional para el empleo durante el mismo periodo, en caso de infracciones muy graves.

— Por otro lado, los trabajadores que incurran en infracciones en materia de empleo, formación profesional, ayudas para fomento de empleo y prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial perderán los derechos que como demandantes de empleo tuvieran reconocidos, quedando sin efecto su inscripción como desempleados.
— Además de las sanciones señaladas, existen otras específicas respecto de determinados sujetos responsables como las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social, Empresas que colaboran voluntariamente en la gestión, las Empresas de Trabajo Temporal y las empresas usuarias.
— En materia de trabajo de extranjeros, cuando el infractor sea extranjero, podrá aplicarse, en lugar de la sanción de multa, la expulsión del territorio español.

• ¿Cuáles son las cuantías de las multas y la autoridad competente para imponerlas?

La cuantía de las sanciones consistentes en multa pecuniaria depende de la materia en la que se ha producido la infracción, de la gravedad de ésta y de la presencia de determinadas circunstancias que permiten graduar la sanción en sus tramos mínimo, medio o máximo.

Entre los criterios previstos legalmente para graduar las sanciones figuran, entre otros, la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada.

En algunas materias, como en prevención de riesgos laborales, se establecen criterios específicos de graduación de las sanciones.

Las multas pueden incrementarse sustancialmente en aquellos casos en los que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aprecia la existencia de reincidencia.

Según la normativa del orden social infringida y la gravedad de la infracción, las cuantías de las sanciones son las siguientes:

— Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, Seguridad Social, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, así como las infracciones por obstrucción a la actuación inspectora se sancionarán:
  - Las leves, en su grado mínimo, con multa de 60 a 125 euros; en su grado medio, de 126 a 310 euros; y en su grado máximo, de 311 a 625 euros.
  - Las graves, con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros; en su grado medio, de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo, de 3.126 a 6.250 euros.
  - Las muy graves, con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros.

— La infracción grave por no solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, o solicitar la misma, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo establecido, la infracción grave por comunicar la baja en un régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena pese a que continúen la misma actividad laboral o mantengan idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia, se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 3.126 a 6.250 euros; en su grado medio, de 6.251 a 8.000 euros y, en su grado máximo, de 8.001 a 10.000 euros. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

— La infracción muy grave por dar ocupación como trabajadores a beneficiarios o solicitantes de pensiones u otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena, cuando no se les haya dado de alta en la Seguridad Social con carácter previo al inicio de la actividad, se sancionará con la multa siguien-

te: en su grado mínimo, de 10.001 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y, en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros.

No obstante, cuando con ocasión de una misma actuación de inspección se detecten varias infracciones de las contempladas en los dos puntos anteriores, la sanción que en su caso se proponga para cada una de ellas, graduada conforme a los criterios contenidos en el artículo 39.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), que procedan, se incrementará en:

- Un 20% en cada infracción cuando se trate de dos trabajadores, beneficiarios o solicitantes.
- Un 30% en cada infracción cuando se trate de tres trabajadores, beneficiarios o solicitantes.
- Un 40% en cada infracción cuando se trate de cuatro trabajadores, beneficiarios o solicitantes.
- Un 50% en cada infracción cuando se trate de cinco o más trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

En ningún caso, la cuantía correspondiente a la infracción prevista en el artículo 22.2 podrá exceder de 10.000 euros, ni la prevista en el artículo 23.1.a) podrá exceder de 187.515 euros para cada una de las infracciones.

— En caso de infracción por obstrucción a la labor inspectora en la comprobación de la situación de alta de los trabajadores y el incumplimiento del empresario pudiera dar lugar a la comisión de las infracciones señaladas en los dos supuestos anteriores, las infracciones por obstrucción se sancionarán:
  - Las calificadas como graves: en su grado mínimo, con multa de 3.126 a 6.250 euros; en su grado medio, de 6.251 a 8.000 euros y, en su grado máximo de 8.001 a 10.000 euros.
  - Las calificadas como muy graves: en su grado mínimo, con una multa de 10.001 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y, en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros.
— La infracción grave por no ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social o no efectuar el ingreso en la cuantía debida, habiendo presentado los documentos de cotización, siempre que la falta de ingreso no obedezca a una declaración concursal de la empresa ni a un supuesto de fuerza mayor, ni se haya solicitado aplazamiento para el pago de cuotas con carácter previo a la actuación inspectora, salvo que haya recaído resolución denegatoria, se sancionará con una multa en su grado mínimo del 50 al 65 por 100 del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 65,01 al 80 por 100; y en su grado máximo, con multa del 80,01 al 100 por 100.
— La infracción muy grave por no ingresar, en el plazo y formas reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social, no habiendo presentado los documentos de cotización ni utilizado los sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos, así como retener indebidamente, no ingresándola dentro de plazo, la parte de cuota de Seguridad Social descontada a sus trabajadores o efectuar descuentos superiores a los legalmente establecidos, no ingresándolos en el plazo reglamentario, se sancionará en su grado mínimo con una multa de 100,01 al 115 por 100 del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio con multa de 115,01 al 130 por 100; y en su grado máximo con multa del 130,01 al 150 por 100.
— Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:
  - Las leves, en su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros; en su grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros.

- Las graves, con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.
- Las muy graves, con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

— Las infracciones en materia de Cooperativas se sancionarán:
- Las leves, con multa de 375 a 755 euros.
- Las graves, con multa de 756 a 3.790 euros.
- Las muy graves, con multa de 3.791 a 37.920 euros, o con la descalificación.

La cuantía de la multa propuesta por la Inspección de Trabajo en el acta de infracción determina cuál es la autoridad laboral competente para imponer la sanción.

Conforme a la Disposición Transitoria 2.ª de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, hasta tanto no entren en vigor las disposiciones reglamentarias que se aprueben en desarrollo del artículo 48.1 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, continuará siendo de aplicación la regulación en materia de atribución de competencias sancionadoras existentes con anterioridad a la entrada en vigor de la citada ley 23/2015.

En el ámbito de la Administración General del Estado, y respecto de las infracciones en el orden social, corresponde a la autoridad competente a nivel provincial la resolución de las propuestas de sanción de hasta 31.000 euros; al Director General competente, hasta 62.500 euros; a la Ministra de Empleo y Seguridad Social, hasta 125.000 euros, y al Consejo de Ministros, a propuesta del de Empleo y Seguridad Social, a partir de 125.001 euros.

En materia de prevención de riesgos laborales serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la autoridad competente a nivel provincial, hasta 40.985 euros; por el Director General competente, hasta 123.000 euros; por la Ministra de Empleo y Seguridad Social, hasta 409.900 euros, y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Empleo y Seguridad Social, hasta 819.780 euros.

Las infracciones en materia de cooperativas serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por el órgano directivo del que dependa el Registro de Sociedades Cooperativas, hasta 7.600 euros, y por la Ministra de Empleo y Seguridad Social, hasta 37.920 euros y la descalificación.

La imposición de las sanciones por infracciones leves y graves a los trabajadores en materia de empleo, formación profesional y ayudas para el fomento del empleo, corresponde al servicio público de empleo competente, y la de las muy graves a la autoridad competente, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La imposición de sanciones por infracciones en materia de Seguridad Social a los trabajadores corresponde, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la entidad gestora o servicio común de la Seguridad Social competente, salvo que la sanción afecte a las prestaciones por desempleo, en cuyo caso la competencia correspondería a la entidad gestora de éstas.

En el ejercicio de la potestad sancionadora respecto de las infracciones de orden social, cuando corresponda a la Administración de las Comunidades Autónomas con competencia en dicha materia, se ejercerá por los órganos y con los límites de distribución que determine cada Comunidad Autónoma.

• Procedimiento sancionador

La imposición de las sanciones por infracciones a la normativa de orden social le corresponde a la autoridad laboral competente. La autoridad laboral puede ser un órgano con potestad sancionadora en esta materia de la Administración General del Estado o bien de la Administración de la Comunidad Autónoma. Tales sanciones son impuestas a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, previa instrucción del oportuno expediente y conforme a un procedimiento administrativo especial.

El procedimiento sancionador se inicia con la extensión de acta de infracción por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que es notificada a su titular o titulares.

En las actas de infracción se identifica el sujeto o sujetos responsables, se señalan los hechos y circunstancias comprobadas por el funcionario y que motivan el acta, el tipo y la calificación como leve, grave o muy grave de la infracción que tales hechos suponen, los criterios de graduación y la cuantía de la sanción propuesta. En su caso, se indican las sanciones accesorias propuestas y los responsables solidarios o subsidiarios de la infracción de acuerdo a la normativa de aplicación.

Cuando el acta de infracción en materia de prevención de riesgos laborales se extienda a la vista del informe emitido como consecuencia de las actuaciones practicadas previamente por funcionarios técnicos habilitados por las Administraciones públicas, se hará expresa mención de tal circunstancia en el acta, y se indicará que se actúa por expediente administrativo.

Las actas de infracción han de identificar el órgano competente para resolver el expediente, así como el órgano competente para realizar los actos de instrucción y ordenación del expediente sancionador, ante la cual los interesados podrán presentar alegaciones. El plazo para presentar alegaciones es de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la notificación del acta.

Transcurrido el plazo de alegaciones, el órgano competente dictará la resolución correspondiente. Esta resolución podrá confirmar el acta de infracción, modificarla o dejarla sin efecto.

Las resoluciones recaídas son notificadas a los interesados, advirtiéndoles de los recursos que corresponden contra ellas, órgano administrativo o judicial ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos.

En el supuesto de que la resolución imponga sanciones pecuniarias, la resolución señalará el plazo, lugar y forma de efectuar el ingreso en período voluntario, así como las advertencias correspondientes respecto de su cobro por vía ejecutiva si no se procede al pago en período voluntario y no se interpone, en su caso, el correspondiente recurso.

• Procedimiento liquidatorio

Dentro de las funciones atribuidas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se encuentra el control del cumplimiento de la normativa en materia de cotización a la Seguridad Social y respecto de los demás conceptos de recaudación conjunta. Cuando la Inspección constata la existencia de deudas podrá, según los casos, proceder de la siguiente manera:

— Requerir al sujeto responsable el ingreso de su pago, absteniéndose en tal caso de iniciar expediente sancionador y liquidatorio. Este requerimiento puede formularse indicándose en todo caso los elementos esenciales de determinación de la deuda, plazo para su ingreso y la obligación de justificar documentalmente ante la Inspección la efectividad de tal ingreso.
  El ingreso de la deuda por cuotas contenidas en el requerimiento será hecho efectivo en el plazo que se determine, el cual no será inferior a un mes ni superior a cuatro meses.
  En caso de incumplimiento del requerimiento se procederá a extender acta de liquidación y de infracción por impago de cuotas.

— Iniciar el procedimiento liquidatorio, mediante la extensión de Acta de Liquidación de Cuotas. Las Actas de Liquidación son extendidas cuando las deudas son originadas por:
  - Falta de afiliación o alta de los trabajadores en cualquiera de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social.
  - Diferencias entre lo que debió ingresarse y lo efectivamente ingresado.
  - Por derivación de responsabilidad del sujeto obligado al pago en los supuestos previstos en la Ley.
  - Aplicación indebida de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, previstas reglamentariamente para la financiación de las acciones formativas del subsistema de formación profesional para el empleo.

— Comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social la deuda constatada mediante la extensión de propuesta de liquidación, a efecto de que por dicho organismo se efectúen las correspondientes reclamaciones de cuotas al sujeto deudor.

Las deudas por cuotas a la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta prescriben a los cuatro años, contándose a partir del día siguiente al del mes en el que debieron ingresarse tales cuotas.

• Actas de liquidación

Las actas de liquidación extendidas, una vez notificadas a los interesados, tendrán el carácter de liquidaciones provisionales que se elevarán a definitivas tras el trámite de audiencia al interesado por la Dirección General o la respectiva Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Contra dichos actos liquidatorios definitivos cabrá recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico del que los dictó.

De las actas de liquidación se dará traslado a los trabajadores, pudiendo los que resulten afectados interponer reclamación respecto del período de tiempo o la base de cotización que la liquidación se contrae.

El ingreso de la deuda puede ser hecho efectivo hasta el último día del mes siguiente al de la notificación del acta de liquidación, una vez dictado el acto administrativo definitivo de liquidación, iniciándose en otro caso el procedimiento de deducción o el procedimiento de apremio en los términos establecidos en la Ley.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social practicará simultáneamente las actas de infracción y actas de liquidación que se refieran a los mismos hechos. Si el sujeto infractor diese su conformidad a la liquidación practicada y efectuase su ingreso en plazo, el importe de la sanción propuesta en el acta de infracción se reducirá automáticamente al 50 por 100 de su cuantía. Esta reducción automática sólo podrá aplicarse en el supuesto de que la cuantía de la liquidación supere la de la sanción propuesta inicialmente.

• Tablón Edictal Único

Como medio oficial de publicación de las notificaciones de los actos administrativos dictados en el ámbito de la Inspección de Trabajo se dispone del Tablón Edictal Único, **a través del «Boletín Oficial del Estado»,** contemplado en el artículo 44 de la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por dicho medio podrá procederse a la publicación de los actos administrativos dictados en el ámbito de la Inspección de Trabajo en los siguientes supuestos:

— Cuando el interesado en el procedimiento sea desconocido.
— Cuando se ignore el lugar de notificación o el medio por el que ha de practicarse o
— Cuando intentada la notificación esta no haya podido practicarse.

22. La prevención de riesgos laborales

Se entiende por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo con objeto de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. En la línea adoptada por la Organización Mundial de la Salud, se considerará «salud» como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

En nuestro país, son muchos los agentes implicados en el logro del objetivo último de la prevención de riesgos laborales. Así, podrían destacarse los siguientes: empresarios; trabajadores; Administraciones públicas; organizaciones sindicales y empresariales; fabricantes, importadores y suministradores de productos.

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

22.1. Obligaciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales

(Ley 31/1995) • (R.D. 39/1997) • (R.D. 1932/1998) • (R.D. 216/1999) • (R.D.LG. 5/2000) • (R.D. 171/2004) • (R.D. 179/2005) • (R.D. 2/2006) • (Ley 20/2007) • (R.D. 1755/2007) • (R.D. 67/2010) • (O. TIN/2504/2010) • (R.D. 843/2011) • (R.D.LG. 2/2015) • (R.D. 231/2017) • (O. ESS/2259/2015) • (R.D.L. 28/2018)

El empresario, incluidas las Administraciones públicas, tiene el deber de proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales, garantizando su salud y seguridad en todos los aspectos relacionados con su trabajo, mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias.

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

— Evitar los riesgos.
— Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
— Combatir los riesgos en su origen.
— Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
— Tener en cuenta la evolución de la técnica.
— Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
— Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
— Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
— Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

22.1.1.
Plan de prevención de riesgos laborales

El plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión, estableciendo la política de prevención de riesgos laborales.

El plan debe reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

— La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
— La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
— La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
— La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
— La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

22.1.2.
Evaluación de los riesgos

• ¿Qué es?

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

• ¿Qué y cómo se debe evaluar?

Se deben evaluar los riesgos presentes en cada puesto de trabajo. Para ello, se tendrán en cuenta, por un lado, las condiciones de trabajo existentes o previstas, y por otro, el trabajador que ocupa el puesto. En particular, la evaluación de riesgos tomará en consideración, entre otros, los siguientes aspectos:

— Las características de los locales.
— Las instalaciones.
— Los equipos de trabajo existentes.
— Los agentes químicos, físicos y biológicos presentes o empleados en el trabajo.
— La propia organización y ordenación del trabajo en la medida en que influyan en la magnitud de los riesgos.

Así mismo, deberá tenerse en cuenta la posibilidad de que el trabajador que ocupe ese puesto de trabajo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, a alguna de dichas condiciones.

En particular, se tendrán en cuenta los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras em-

barazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.

En todo caso la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, del Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP) aprobado por Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, del RSP, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural. En los casos previstos en este párrafo, se adoptarán las medidas previstas en el artículo 26 de la LPRL, con el fin de evitar la exposición a los riesgos indicados.

La evaluación debe servir para identificar los elementos peligrosos, los trabajadores expuestos y la magnitud de los riesgos.

El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión, sin necesidad de recurrir a aquellos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

- Normas UNE
- Guías del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, así como de Instituciones competentes de las comunidades autónomas.
- Normas internacionales.
- En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia y otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que proporcionen un nivel de confianza equivalente.

Al final del proceso, deberá documentarse la evaluación de los riesgos, incluido cuando el resultado de la evaluación los hiciera necesarios, el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.

• ¿Cuándo se debe efectuar la evaluación de los riesgos?

La evaluación de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurran dichos riesgos y deberá realizarse o revisarse:

- Al inicio de la actividad.
- Cuando se empleen nuevos equipos de trabajo, tecnologías, preparados o sustancias o se modifique el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Cuando se cambien las condiciones de trabajo.
- Cuando se incorpore un trabajador especialmente sensible.
- Cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores.

— Cuando se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes.
— Cuando así lo establezca una disposición específica, convenio colectivo o acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

• ¿Quién puede efectuar la evaluación de los riesgos?

La evaluación ha de realizarse por personal técnico competente que forme parte de la organización de recursos para las actividades preventivas (ver apartado 22.2) y que cuente, con la capacidad y aptitud necesaria para desarrollar las funciones, según correspondan, de nivel básico, intermedio o superior definidas en el RSP.

22.1.3. Planificación y ejecución de la actividad preventiva

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o, controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y del número de trabajadores expuestos a los mismos.

• Planificación de la actividad preventiva

La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso:
— Los medios humanos y materiales necesarios.
— La asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
— El plazo de ejecución de las medidas previstas. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.
— Las fases y prioridades para llevar a cabo las actividades preventivas en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos.
— Los procedimientos previstos para el seguimiento y control periódico de las actividades preventivas planificadas.

Serán objeto de planificación, en general, las medidas de prevención y protección a adoptar, y en particular las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

El empresario realizará un seguimiento permanente de la planificación con el fin de asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas, así como de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos.

• Ejecución de la actividad preventiva

Por su parte, la ejecución de las actividades preventivas conllevará la realización de acciones tales como:
— Establecer procedimientos para que en todas las actividades y decisiones de la empresa, tanto las de carácter técnico –incluida la elección de equipos– como organizativo, se consideren y controlen sus repercusiones sobre la salud y seguridad de los trabajadores.

— Instruir a todas las personas con responsabilidad jerárquica en la empresa de la obligación de incluir la prevención de riesgos en toda actividad que realicen u ordenen.
— Determinar qué medidas de seguimiento y control preventivo hay que efectuar.
— Prever las medidas de vigilancia de la salud de los trabajadores.
— Planificar las acciones a tomar ante posibles situaciones de emergencia.
— Diseñar la formación y establecer los procedimientos de información para los trabajadores y sus representantes.
— Establecer cauces de cooperación y coordinación con otros empresarios con los que se comparta lugares de trabajo o instalaciones, a fin de asegurar el cumplimiento de la legislación; así como con las empresas de trabajo temporal cuando utilice sus servicios de puesta a disposición de trabajadores.
— Informar, facilitar y vigilar el cumplimiento de sus obligaciones por parte de otros empresarios con los que contrate o subcontrate actividades a realizar en su centro de trabajo.
— Asegurarse de que la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles que se facilite a otros empresarios para la realización de operaciones contratadas, aunque no se desarrollen en su centro de trabajo, no constituyan una fuente de peligro para los trabajadores que los utilicen.
— Establecer procedimientos para elaborar y conservar la documentación resultante de las actividades y medidas preventivas.
— Asegurar una protección suficiente y adaptada a las circunstancias de mujeres en situación de embarazo o parto reciente, jóvenes menores de 18 años, trabajadores temporales o de empresas de trabajo temporal y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I del RSP podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva; este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.

22.2. Organización de recursos para las actividades preventivas

(Ley 31/1995) • (R.D. 39/1997) • (R.D. 1932/1998) • (R.D. 179/2005) • (R.D.LG. 5/2000) • (R.D. 2/2006) • (R.D. 1755/2007) • (R.D. 67/2010) • (O. TIN/2504/2010) • (R.D. 843/2011)

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:
— Asumiendo personalmente la actividad preventiva.
— Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
— Constituyendo un servicio de prevención propio.
— Constituyendo un servicio de prevención mancomunado.
— Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

En los términos previstos en el capítulo IV de la LPRL, se entenderá por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por servicio de prevención ajeno el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, entendiendo como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

— El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
— La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.
— La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
— La información y formación de los trabajadores.
— La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
— La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

22.2.1. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva

El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, si se cumplen las siguientes condiciones:

— Que se trate de empresas de hasta diez trabajadores, o que tratándose de empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo.
— Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I del RSP (ver apartado 22.2.7).
— Que de forma habitual desarrolle su actividad profesional en el centro de trabajo.
— Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con la regulación establecida.

La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas.

22.2.2. Designación de trabajadores para la actividad preventiva

— El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa. No obstante lo anterior, esta designación no será obligatoria si el empresario ha asumido personalmente la actividad preventiva; ha constituido un servicio de prevención propio; o ha recurrido a un servicio de prevención ajeno.
— Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

• Características

— El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

— Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con la regulación establecida.

22.2.3. Servicios de prevención propios

• ¿Cuándo será obligatorio constituir un servicio de prevención propio?

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

— Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.

— Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del RSP, [ver apartado 22.2.7].

— Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto de una entidad especializada ajena a la empresa.

• Características

— El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

— Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.
El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas (medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicosociología aplicada), desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales para permitir la integración de la prevención en la empresa, la identificación y evaluación de los riesgos, la planificación de la actividad preventiva y los planes de formación de los trabajadores.
Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacidad requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio.
Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función, dentro del servicio de prevención, con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación.

— Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

— Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.
— La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del comité de seguridad y salud, la memoria y programación anual del servicio de prevención.

22.2.4. Servicios de prevención mancomunados

• ¿Cuándo se pueden constituir?

Se podrán constituir estos servicios de prevención:
— Entre empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio.
— Entre empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada, cuando así se establezca en la negociación colectiva o mediante acuerdos entre las organizaciones de trabajadores y empresarios sobre esta materia (acuerdos interprofesionales) o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas.
— Las empresas que tengan la obligación legal de disponer de un servicio de prevención propio no podrán formar parte de servicios de prevención mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo.

• Características de los servicios de prevención mancomunados

— Antes de adoptar el acuerdo de constitución se deberá efectuar consulta al respecto a los representantes de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas.
— En el acuerdo de constitución deberán constar expresamente las condiciones en que tal servicio de prevención deben desarrollarse. Dichas condiciones deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los comités de seguridad y salud de las empresas afectadas.
— El acuerdo de constitución deberá comunicarse con carácter previo a la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales en el supuesto de que dicha constitución no haya sido decidida en el marco de la negociación colectiva.
— Su actividad preventiva se limitará a las empresas participantes.
— Estos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas.
— Salvo los constituidos entre empresas pertenecientes a un mismo grupo empresarial, los servicios de prevención mancomunados deberán disponer de unos recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos a los servicios de prevención ajenos. Para determinar los recursos materiales se tomará como referencia los que se establecen para los servicios de prevención ajenos, adecuándolos a la actividad de las empresas. La autoridad laboral podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales.
— El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral y de la autoridad sanitaria la información relativa a las empresas que lo constituyen y el grado de participación de las mismas.

22.2.5.
Servicios de prevención ajenos

• ¿Cuándo deberá el empresario recurrir a servicios de prevención ajenos?

El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos que, colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

— Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurran circunstancias que determinen la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

— Que se trate de empresas que, no estando obligadas a contar con un servicio de prevención propio, dada la peligrosidad de la actividad desarrollada o gravedad de la siniestralidad en la empresa, la autoridad laboral decida el establecimiento de un servicio de prevención, pudiendo, en tal caso, optar la empresa por el concierto con una empresa especializada.

— Para la realización de aquellas actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio, y en particular para garantizar, en el caso de que el propio empresario asuma la actividad preventiva, la realización de la vigilancia de la salud así como aquellas otras no asumidas personalmente por este.

Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

• Requisitos de los servicios de prevención ajenos

Podrán actuar como servicios de prevención ajenos las entidades especializadas que reúnan los siguientes requisitos:

— Disponer de la organización, las instalaciones, el personal y los equipos necesarios para el desempeño de su actividad.

— Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad, por una cuantía mínima de 1.841.000 euros, efectiva en el momento en que la entidad empiece a prestar servicios, sin que la citada cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio.

— No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades.

— Asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el artículo 31.3 de la LPRL, que hubieran concertado.

Para actuar como servicio de prevención ajeno, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la administración laboral, que será única y con validez en todo el territorio español, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos establecidos reglamentariamente y previa aprobación de la autoridad sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

Las entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención ajenos deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieren concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar, el tipo de actividad desarrollada por los trabajadores de las empresas concertadas y la ubicación y tamaño de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse, de acuerdo con lo establecido en la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento

de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y en el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

En todo caso, dichas entidades deberán:

— Contar con las especialidades o disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicosociología aplicada.

— Disponer como mínimo de un técnico que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del RSP, por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas señaladas en el párrafo anterior, salvo en el caso de la especialidad de medicina del trabajo que exigirá contar, al menos, con un médico especialista en medicina del trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa. Asimismo deberán disponer del personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio. Los expertos en las especialidades mencionadas actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.

— Disponer para el desarrollo de las actividades concertadas de las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada, la actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.

22.2.6. Presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos

La presencia en el centro de trabajo de recursos preventivos **para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas**, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria:

— Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados durante el desarrollo de los procesos o actividades, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso un control específico de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

— Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales (ver artículo 22 bis.1.b) del RSP.

— Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

La presencia es una medida preventiva complementaria que tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos.

Dicha vigilancia incluirá la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación, así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

El empresario podrá asignar la presencia a los siguientes:

— Uno o varios trabajadores designados de la empresa.
— Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
— Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

No obstante, el empresario podrá asignar la presencia de recursos preventivos de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo a las funciones de nivel básico.

La ubicación en el centro de trabajo de las personas a las que se asigne la presencia deberá permitirles el cumplimiento de sus funciones propias, debiendo tratarse de un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para tales personas ni para los trabajadores de la empresa, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

La presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo se considera también como uno de los medios de coordinación empresarial establecidos por la normativa de prevención de riesgos laborales. La forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará determinada en la planificación de la actividad preventiva debiéndose facilitar a los trabajadores los datos necesarios para permitirles la identificación de los recursos preventivos designados por el empresario.

Cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen las operaciones que exijan la presencia de recursos preventivos, la obligación de designarlos recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades, en cuyo caso y cuando sean varios dichos recursos preventivos, deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos y persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o principal del centro de trabajo.

22.2.7. Actividades incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención

— Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
— Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
— Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 840/2015, de 21 de septiembre, por el que se aprueban medidas de control de riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
— Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
— Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
— Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
— Actividades en inmersión bajo el agua.
— Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
— Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.

— Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
— Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
— Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

22.3.
Auditorías o evaluaciones externas de los sistemas de prevención de las empresas

■ (Ley 31/1995) • (R.D. 39/1997) • (R.D.LG. 5/2000) • (R.D. 179/2005) • (R.D. 2/2006) • (R.D. 1755/2007) • (R.D. 67/2010) • (O. TIN/2504/2010)

• Empresas obligadas a auditar su sistema de prevención

Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa. La misma obligación tendrán las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos simultáneamente.

Quedarán exentas de la obligación de someterse a una auditoría aquellas empresas de hasta 50 trabajadores cuya actividad no esté incluida en el anexo I del RSP, que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de la actividad preventiva. En este caso, la obligación de auditar se sustituirá por la remisión a la autoridad laboral de una notificación sobre la concurrencia de las causas que hacen innecesaria la auditoría. No obstante, la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, podrá requerir la realización de una auditoría, a la vista de los datos de siniestralidad de la empresa o del sector o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas o la inadecuación del sistema de prevención.

• Periodicidad

La primera auditoría del sistema de prevención deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva.

La auditoría deberá ser repetida cada cuatro años, reduciéndose el plazo a dos años si la empresa se dedica a actividades incluidas en el anexo I del RSP. Estos plazos de revisión se ampliarán en dos años en los supuestos en que la modalidad preventiva de la empresa haya sido acordada con la representación especializada de sus trabajadores. En todo caso, deberá repetirse cuando lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, cuando las circunstancias pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

• Requisitos del auditor

La auditoría deberá ser realizada por personas físicas o jurídicas que posean, además, un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello. La persona física o entidad auditora no podrá mantener con la empresa vinculaciones comerciales,

financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditores.

Del mismo modo, no podrán realizar para la misma o distinta empresa actividades de coordinación de actividades preventivas, ni actividades como servicio de prevención. Por otro lado, no podrán mantener con los servicios de prevención vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con excepción de las siguientes:

— El concierto de la persona o entidad auditora con uno o más servicios de prevención ajenos para la realización de actividades preventivas en su propia empresa.
— El contrato para realizar la auditoría del sistema de prevención de un empresario dedicado a la actividad de servicio de prevención ajeno.

Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con una única autorización de la autoridad laboral, que tendrá validez en todo el territorio español.

• Informe de auditoría

Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores. El contenido del informe deberá reflejar fielmente la realidad verificada en la empresa, estando prohibida toda alteración o falseamiento del mismo.

22.4. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

(Ley 31/1995) • (R.D. 39/1997) • (R.D. 179/2005) • (R.D. 2/2006) • (R.D. 1755/2007) • (R.D. 67/2010)

El derecho de los trabajadores a una protección eficaz conlleva en la LPRL una serie de derechos y obligaciones derivadas.

• Derechos de los trabajadores

Para una adecuada actuación preventiva, el trabajador tiene derecho a:

— Ser informado directamente de los riesgos para su salud y seguridad y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.
— Recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en el momento de su contratación y cuando cambie el contenido de la tarea encomendada o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.
— Interrumpir su actividad y si fuera necesario abandonar el lugar de trabajo, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.
— Tener garantizada una vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.
— Disponer de las medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.
— Ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario y a los órganos de participación y re-

presentación (delegados de prevención, comité de seguridad y salud), a través de quienes se ejerce su derecho a participar.

• Obligaciones de los trabajadores

Los trabajadores deben velar –según sus posibilidades– y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, para lo cual, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deben:

— Usar adecuadamente máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio de trabajo.
— Usar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario y conforme a las instrucciones de este.
— No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.
— Informar inmediatamente a su superior jerárquico y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, y al servicio de prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
— Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
— Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

22.5.
Consulta y participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales

■ (Ley 31/1995) • (R.D. 39/1997) • (R.D. 1932/1998) • (R.D. 171/2004) • (R.D.LG. 5/2000) • (R.D. 179/2005) • (R.D. 2/2006) • (R.D. 1755/2007) • (R.D. 67/2010)

22.5.1.
Consulta de los trabajadores

El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

— La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
— La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
— La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
— Los procedimientos de información y documentación previstos en la LPRL.
— El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
— Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, estas consultas se llevarán a cabo con dichos representantes.

22.5.2.
Derechos de participación y representación

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en la LPRL.

22.5.3.
Delegados de Prevención

• ¿Quiénes son?

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores en la empresa con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

• Designación de Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal y su número estará de acuerdo a la escala siguiente:

De 50 a 100 trabajadores: 2.
De 101 a 500 trabajadores: 3.
De 501 a 1.000 trabajadores: 4.
De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5.
De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6.
De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7.
De 4.001 en adelante: 8.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal; de 31 a 49 trabajadores el Delegado de Prevención será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En los centros de trabajo que carezcan de representantes de personal por no alcanzar la antigüedad para ser electores o elegibles, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias de Delegado de Prevención (disposición adicional cuarta de la LPRL).

• Competencias de los Delegados de Prevención

— Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
— Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
— Ser consultados sobre las materias objeto de consulta obligatoria para el empresario.
— Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

• Facultades de los Delegados de Prevención

— Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo.

— Tener acceso, con las limitaciones previstas en la LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
— Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.
— Recibir del empresario información acerca de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como proponerle la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
— Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades ante situaciones de riesgo grave e inminente.
— Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

22.5.4. Comité de Seguridad y Salud

• ¿Qué es?

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

• Composición del Comité de Seguridad y Salud

Como órgano paritario está formado por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de Delegados de Prevención.

Quedará constituido en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

Podrá crearse un Comité Intercentros, con acuerdo de los trabajadores, en aquellas empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición referida. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

• Competencias del Comité de Seguridad y Salud

— Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de

nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
— Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.

• Facultades del Comité de Seguridad y Salud

— Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo, los procedentes de la actividad del servicio de prevención, así como conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores.
— Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención en la empresa o centro de trabajo.
— Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

22.6.
Actuaciones de los fabricantes, importadores y suministradores en materia de prevención de riesgos laborales

(Ley 31/1995) • (R.D. 1801/2003)

Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a:
— Asegurar que estos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, en la forma y para los fines recomendados por ellos.
— Envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.
— Suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal como su manipulación o empleo inadecuado.
— Asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.
— Proporcionar a los empresarios, y estos recabar de aquellos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior se deben tener en cuenta las obligaciones emanadas de la normativa aplicable en relación con la seguridad general de los productos, cuyo objetivo es garantizar que los productos que se pongan en el mercado sean seguros.

22.7. Actuaciones de las Administraciones públicas en favor de la prevención de riesgos laborales en las empresas

■ (Ley 31/1995) • (R.D. 1932/1998) • (Ley 33/2011) • (Ley 23/2015) • (R.D. 860/2018)

22.7.1. Actuaciones de la Administración sociolaboral

En este campo, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y las comunidades autónomas desarrollan un conjunto de actuaciones que tienen como objeto la prevención de los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y el estímulo y desarrollo de los conocimientos y actividades de los empresarios y trabajadores sobre los riesgos laborales y sus consecuencias.

La actuación preventiva se desarrolla a través de las acciones o medidas siguientes:

— Elaboración de normativa.
— Actuaciones de vigilancia y control, incluyendo la potestad sancionadora.
— Actuaciones de promoción de la prevención.
— Realización de programas permanentes de información y formación con las asociaciones más representativas de los trabajadores autónomos y las organizaciones sindicales.

22.7.1.1. Elaboración normativa

En desarrollo o como complemento de la LPRL se han dictado toda una serie de normas que constituyen la normativa de prevención de riesgos laborales y que vienen a regular todos y cada uno de aquellos aspectos que tienen o pueden tener incidencia en la seguridad y salud de los trabajadores, entre otros, las condiciones de los lugares de trabajo, los niveles de exposición a determinados agentes o sustancias, los equipos de trabajo, los equipos de protección individual, etc.

22.7.1.2. Actuaciones de vigilancia y control, incluyendo la potestad sancionadora

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social efectúa las funciones de vigilancia, información, asesoramiento y fiscalización en todo lo relativo al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como de los servicios de prevención.

Si la inobservancia de la normativa implicara un riesgo grave e inminente, la Inspección podrá ordenar la paralización inmediata de los trabajos.

La actuación de la misma será por propia iniciativa, por denuncia, por petición razonada de otros órganos, o por mandato superior.

(Para más información ver capítulo 21 referente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.)

Los funcionarios públicos, técnicos de prevención de riesgos laborales, dependientes de las comunidades autónomas, así como los del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el caso de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, desarrollarán las funciones de comprobación y control en las empresas y centros de trabajo referidas a las condiciones de trabajo materiales o técnicas de seguridad y salud, conforme al artículo 9.3 de la LPRL, en el marco de colaboración pericial y asesoramiento técnico a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las autoridades laborales podrán imponer sanciones administrativas a las empresas infractoras hasta una cuantía máxima de 819.780 euros, dependien-

do de la gravedad y reincidencia de la infracción, así como, en caso de excepcional gravedad, acordar la suspensión de las actividades laborales o el cierre del centro de trabajo.

Cuando las sanciones administrativas impuestas por infracciones muy graves sean firmes, el órgano competente que dictó la primera resolución en el procedimiento sancionador, ordenará que se haga pública la sanción impuesta en el Boletín Oficial del Estado o de la comunidad autónoma, de acuerdo con el correspondiente ámbito de competencia. La publicación incluirá, al menos, los siguientes datos: nombre o razón social, domicilio, Documento Nacional de Identidad o Código de Identificación Fiscal de la empresa, la infracción cometida y la sanción económica impuesta, incluyendo la cuantía de la misma. El órgano competente incorporará dichos datos a un registro de consulta pública que habrá de habilitarse en cada una de las Administraciones competentes. Los datos correspondientes a las resoluciones sancionadoras se cancelarán a los cinco años, a contar desde el día de su publicación.

22.7.1.3. Actuaciones de promoción de la prevención

Son desarrolladas tanto por la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, como por las comunidades autónomas en el ámbito de sus correspondientes competencias.

En el ámbito del Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social, son desarrolladas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado, que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.

El INSST en cumplimiento de esta misión tiene las siguientes funciones:

- Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.
- Promoción y realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.
- Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control.
- Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las comunidades autónomas.
- Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la colaboración, en su caso, de los órganos técnicos de las comunidades autónomas con competencias en la materia.

El INSST en el marco de sus funciones, vela por la coordinación, apoya el intercambio de información y las experiencias entre las distintas Administraciones públicas y especialmente fomenta y presta apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las comunidades autónomas.

Asimismo, presta de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

En relación con las Instituciones de la Unión Europea, el INSST actúa como centro de referencia nacional con el fin de garantizar la coordinación y la difusión de la información a nivel del país, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.

Asimismo el INSST ejerce la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

- **Centros de obtención de información especializada del INSST**

— Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Servicios Centrales-Madrid).
— Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (Barcelona).
— Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (Madrid).
— Centro Nacional de Verificación de Maquinaria (Vizcaya).
— Centro Nacional de Medios de Protección (Sevilla).
— Gabinete Técnico Provincial de Ceuta.
— Gabinete Técnico Provincial de Melilla.

En el sitio web del INSST (www.insst.es) se puede tener acceso a toda la legislación en materia de prevención de riesgos laborales así como a documentación técnica elaborada por el propio INSST o por otras instituciones nacionales e internacionales.

22.7.1.4. Actuaciones de las Administraciones laborales de las comunidades autónomas

Como responsables de la ejecución de la legislación laboral las autoridades laborales de las comunidades autónomas realizan, en su ámbito territorial, funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control y, en su caso, sanción. Gran parte de estas actividades son desarrolladas a través de órganos técnicos especializados.

Además, a las autoridades laborales de las comunidades autónomas les compete la concesión de las acreditaciones a las entidades que pretendan desarrollar actividades como servicios de prevención ajenos y autorizar a las entidades que pretendan desarrollar las actividades de auditoría del sistema de prevención de las empresas.

22.7.2. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria

Las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria referentes a la salud laboral se llevarán a cabo a través de las siguientes acciones:

— El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes.
— La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como hacer posible un rápido intercambio de información.
— La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.
— La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.

22.8. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

■ (Ley 31/1995) • (R.D. 1879/1996)

Es un órgano colegiado de asesoramiento a las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo. Está integrado por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las comunidades autónomas y por los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

La Dirección del INSST ejerce la Secretaría de la Comisión prestando el apoyo administrativo y la asistencia técnica y científica necesarios para el desarrollo de sus competencias.

XI
La sindicación de los trabajadores

23. La representación colectiva

23.1. La sindicación de los trabajadores

■ (Constitución Española 1978, arts. 7 y 28.1) • (L.O. 11/1985, arts. 1, 2, 4, 8 y 9) • (Convs. OIT 87/48 y 98/78) • (L.O. 8/2000) • (Ley 36/2011) • (R.D. 416/2015) • (R.D.LG. 2/2015, art. 4.1.b) • (O. TMS/379/2019) • (O. TFP/382/2019)

• ¿Quiénes pueden sindicarse?

— Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.
— Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar. Con respecto a los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, el ejercicio de este derecho se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos.
— Con respecto a jueces, magistrados y fiscales, no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.
— Los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral como consecuencia de su incapacidad o jubilación podrán afiliarse a organizaciones sindicales ya constituidas, pero no fundar sindicatos que tengan como finalidad la defensa de sus intereses singulares.

• Derecho de los trabajadores a sindicarse

— El trabajador podrá afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
— Los afiliados podrán elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
— Los trabajadores tienen derecho a la actividad sindical.

23.2. Los sindicatos

■ (Constitución Española 1978, arts. 7 y 28.1) • (L.O. 11/1985) • (Convs. OIT 87/48 y 98/78) • (R.D. 1844/1994) • (O.TASS/1303/2007) • (Ley 36/2011) • (R.D. 368/2014) • (R.D. 416/2015) • (R.D.LG. 2/2015) • (Extracto Resol. 26-IV-2019)

• Procedimiento para la constitución de un sindicato de trabajadores

— Requisito previo para que los sindicatos adquieran personalidad jurídica y plena capacidad de obrar es que depositen sus Estatutos y Acta de Constitución en la Oficina pública establecida al efecto.
— Los Estatutos se presentan en la Oficina Pública de Depósito de Estatutos dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social si el ámbito territorial del sindicato

es estatal o supracomunitario o en las correspondientes oficinas de la Comunidad Autónoma y en las Direcciones del Área de Trabajo e Inmigración de las Ciudades de Ceuta y Melilla. La solicitud de depósito deberá presentarse por medios electrónicos utilizando los formularios previstos. Excepcionalmente los sindicatos que acrediten carecer de medios electrónicos podrán seguir realizando los trámites presentando la documentación en los registros previstos en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
— Una vez depositados los estatutos en las unidades correspondientes, estas darán publicidad de los mismos en su tablón de anuncios y en el «Boletín Oficial» correspondiente.
— Tanto la autoridad pública como quienes acrediten un interés personal, directo y legítimo podrán promover ante la autoridad judicial la declaración de no conformidad a derecho de los Estatutos de los sindicatos que hayan sido objeto de depósito y publicación.
— Transcurridos veinte días hábiles desde el depósito de los Estatutos, el sindicato adquiere personalidad jurídica y plena capacidad de obrar.

• Requisitos mínimos de los Estatutos

Los Estatutos deberán contener, al menos:
— Denominación del sindicato, incluidas sus siglas o acrónimos, que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otro legalmente inscrito.
— Domicilio y ámbitos territorial y funcional de actuación.
— Los órganos de representación, gobierno y administración, y sus normas de funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrá de ajustarse a principios democráticos.
— Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliado.
— El régimen de modificación de estatutos, el de fusión y de disolución, así como, en este último supuesto, el destino del patrimonio que no desvirtúe el carácter no lucrativo del sindicato.
— Régimen económico, de forma que se establezca el carácter, la procedencia y el destino de sus recursos, así como los medios que permitan conocer a los afiliados la situación económica.
— La inclusión entre los fines de los propiamente laborales que los identifican.
— Podrán contener cualesquiera otras disposiciones y condiciones lícitas que los promotores consideren convenientes.

23.2.1. Sindicatos más representativos

■ (L.O. 11/1985, arts. 6 y 7) • (L.O. 14/1994) • (R.D. 1844/1994) • (Ley 31/1995, arts. 12 y 13) • (O.TASS/1303/2007) • (Extracto Resol. 26-IV-2019)

• A nivel estatal

— Los que acrediten el 10 por 100 o más del total de delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.
— Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa con mandato prorrogado no se computarán a efectos de determinar la capacidad representativa.
— Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que ostente la consideración de más representativa de acuerdo con los términos señalados en el punto anterior.

• A nivel de Comunidad Autónoma

— Los sindicatos que en dicho ámbito acrediten, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal, de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal.
— Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa con mandato prorrogado no se computarán a efectos de determinar la capacidad representativa.
— Los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la condición de más representativa de acuerdo con los términos señalados en el punto anterior.

• Derechos de los sindicatos más representativos

Las organizaciones que tengan la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma gozarán de capacidad representativa en su correspondiente ámbito para:
— Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras Entidades públicas.
— Negociación colectiva.
— Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas.
— Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.
— Promover elecciones de representantes de los trabajadores.
— Participar en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, con las Administraciones públicas competentes.
— Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos.

23.3. La acción sindical en la empresa

■ (L.O. 11/1985) • (R.D.LG. 2/2015)

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:
— Constituir secciones sindicales.
— Celebrar reuniones, previa comunicación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
— Recibir la información que le remita su sindicato.

• Secciones sindicales

— Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.
— Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa tendrán los siguientes derechos:
  • A la negociación colectiva en los términos previstos en la legislación vigente.

- A disponer de un tablón de anuncios para facilitar la información que pueda interesar a los afiliados y trabajadores.
- A la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades en empresas o centros de trabajo con más de doscientos cincuenta trabajadores.

• Representación sindical. Delegados sindicales

— Las secciones sindicales estarán representadas, cuando en la empresa cuenten con representantes en el comité o centro de trabajo y ocupen a más de doscientos cincuenta trabajadores, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados.
— Las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa o en los correspondientes órganos de representación de las Administraciones públicas tendrán:
  - Como mínimo un delegado sindical, si el sindicato no ha alcanzado el 10 por 100 en los votos de elección de miembros del comité.
  - De 1 a 4 delegados sindicales, en función del número de trabajadores. De 250 a 750 trabajadores, uno; de 751 a 2.000 trabajadores, dos; de 2.001 a 5.000 trabajadores, tres; de 5.001 en adelante, cuatro.

— En el supuesto de que los delegados sindicales no formen parte del comité de empresa, su *status* será el siguiente:
  - Tendrán las mismas garantías establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.
  - Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa.
  - Podrán asistir a las reuniones de los comités y de los órganos internos de las empresas en materia de seguridad e higiene.
  - Deberán ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores o a sus afiliados, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

23.4. Participación de los trabajadores en la empresa

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

23.4.1. Delegados de personal

■ (L.O. 11/1985) • (L.O. 14/1994) • (R.D.LG. 2/2015, arts. 4 y 61 al 76)

• ¿Qué son?

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

• Número de delegados por empresa

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

23.4.2.
Comités de empresa

■ (L.O. 11/1985) • (L.O. 14/1994) • (Ley 38/2007) • (R.D.LG. 2/2015, arts. 61 al 76)

• ¿Qué son?

— El órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.
— En empresas que tengan en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

• Composición

— Número de componentes del comité de empresa en función al número de trabajadores:
De 50 a 100 trabajadores: cinco.
De 101 a 250 trabajadores: nueve.
De 251 a 500 trabajadores: trece.
De 501 a 750 trabajadores: diecisiete.
De 751 a 1.000 trabajadores: veintiuno.
De 1.000 en adelante, dos por cada mil o fracción con un máximo de setenta y cinco.
— Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.
— Podrá pactarse en convenio colectivo la constitución y funcionamiento de un comité intercentros, con un máximo de 13 miembros que tendrán las funciones que se prevean en el convenio colectivo que acuerde su creación.

23.4.3.
Proceso de elección de delegados de personal y comités de empresa

■ (L.O. 11/1985) • (L.O. 14/1994) • (R.D. 1844/1994) • (Ley 36/2011) • (R.D. 368/2014) • (R.D.LG. 2/2015, arts. 67 y 69 al 76)

• Convocatoria

— Pueden promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa:
  • Las organizaciones sindicales más representativas.
  • Las que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa.
  • Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.
— Los promotores comunicarán a la empresa y a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de esta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de este, que será la de cons-

titución de la Mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Esta Oficina pública, dentro del siguiente día hábil, expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.

— El Gobierno podrá reducir el plazo mínimo de preaviso de un mes de comunicación de la celebración de elecciones a la Oficina pública de la autoridad laboral, en los sectores de actividad con alta movilidad del personal, previa consulta con las organizaciones sindicales que en ese ámbito funcional ostenten, al menos, el 10 por 100 de los representantes de los trabajadores, y con las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios y de los trabajadores afectados por el mismo ámbito funcional.
— Solo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral para su depósito y publicidad.
— Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.
— Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla. Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
— El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que esta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.
— En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa haya presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última.

• ¿Quiénes pueden elegir a los delegados de personal y a los miembros del comité de empresa?

— Todos los trabajadores nacionales o extranjeros de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes.

• ¿Quiénes pueden ser elegidos delegados de personal o miembros del comité de empresa?

— Los trabajadores nacionales o extranjeros que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

• Presentación de candidaturas y plazo

— Podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa:
  • Los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos.
  • Las coaliciones formadas por dos o más sindicatos de trabajadores. Deberán tener una denominación concreta, atribuyéndose sus resultados a la coalición.
  • Los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

— Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa:
Las candidaturas se presentarán ante la Mesa electoral durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones referidos.
Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la Mesa en el posterior día hábil. Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

• Votación para delegados de personal y su elección

— Se efectuará mediante sufragio personal, directo, libre y secreto. Se podrá efectuar por correo.
— Cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalentes al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados.
— Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.
— Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso.
— El presidente de la Mesa remitirá copias del acta de escrutinio al empresario y a los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos. El resultado de la votación se publicará en los tablones de anuncios.
— El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores, y el acta de constitución de la Mesa serán presentados en el plazo de tres días a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral por el presidente de la Mesa, quien podrá delegar por escrito en algún miembro de la Mesa.
— La Oficina pública procederá, en el inmediato día hábil, a la publicación en los tablones de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que la soliciten, y dando traslado a la empresa de la misma, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla.

• Votación para miembros del comité de empresa y su elección

— En las empresas de 50 o más trabajadores, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios: uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.
Por convenio colectivo, y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición.
— La votación se efectuará mediante sufragio personal directo, libre y secreto. Se podrá realizar también por correo.
— Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas

para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del 60 por 100 de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.
— No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5 por 100 de los votos por cada colegio.
— Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.
— Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.
— Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso.
— El presidente de la Mesa remitirá copias del acta de escrutinio al empresario y a los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos.
— El resultado de la votación se publicará en los tablones de anuncios.
— El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores, y el acta de constitución de la Mesa serán presentados en el plazo de tres días a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral por el presidente de la Mesa, quien podrá delegar por escrito en algún miembro de la Mesa.
— La Oficina pública procederá, en el inmediato día hábil, a la publicación en los tablones de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que lo soliciten, y dando traslado a la empresa de la misma, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla.

• Mesa electoral

— En la empresa o centro de trabajo se constituirá una Mesa por cada colegio de 250 trabajadores electores o fracción.
— Cuando existan varias Mesas electorales podrá constituirse, por acuerdo mayoritario de sus miembros, una Mesa electoral central, integrada por cinco miembros elegidos entre los componentes de aquellas.
— Asimismo, podrá constituirse una Mesa electoral itinerante en aquellos centros de trabajo en que los trabajadores no presten su actividad en el mismo lugar con carácter habitual.
— La Mesa será encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.
— La Mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la Mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.
— Ninguno de los componentes de la Mesa podrá ser candidato, y de serlo le sustituirá en ella su suplente.
— Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por Mesa. Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.

• Funciones de la Mesa

— Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, esta, en el término de siete días, dará traslado de la misma a los trabajadores que deban constituir la Mesa, así como a los representantes de los trabajadores, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

— La Mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.
— Cuando se trate de elecciones a delegados de personal, el empresario, en el mismo término, remitirá a los componentes de la Mesa electoral el censo laboral, que se ajustará, a estos efectos, al modelo normalizado.
— La Mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:
  • Hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores.
  • Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.
  • Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.
  • Señalará la fecha de votación.
  • Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.
— Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa, constituida la Mesa electoral, solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará con los medios que le habrá de facilitar este la lista de electores. Esta se hará pública en los tablones de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.
  La Mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista. Publicará la lista definitiva dentro de las veinticuatro horas siguientes. A continuación, la Mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de miembros del comité que hayan de ser elegidos en atención al número de trabajadores que haya en la empresa.
  Las candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la Mesa en el posterior día hábil.
  Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

• Duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa

— Será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.
  Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de estos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.
— Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la Oficina pública dependiente de la Autoridad Laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

• Censo electoral

— El empresario facilitará a la Mesa el censo laboral.
— La Mesa elaborará con estos datos la relación de electores, haciéndolo público entre los trabajadores, resolviendo cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones.

• Representantes de trabajadores fijos discontinuos y no fijos

— Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada estarán representados conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla.
— Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes se estará a lo siguiente:
  • Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
  • Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada 200 días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

• Reclamaciones en materia electoral

— Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción del orden social.
— Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la Mesa así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral, y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos. La impugnación de actos de la Mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente al acto, y deberá ser resuelta por la Mesa en el posterior día hábil, salvo en el caso de elecciones en centro de trabajo de hasta 30 trabajadores, en las que se elige un solo delegado de personal, en cuyo caso la reclamación se haría constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la Mesa.

• Procedimiento arbitral, laudo arbitral

— El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral por quien cuente con interés legítimo en el mismo a quien promovió las elecciones, y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación. Este escrito, en el que figurarán los hechos que se tratan de impugnar, deberá presentarse en un plazo de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquel en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la Mesa; en el caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiera celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnable. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral.
— Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral. El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.
— La Oficina pública dependiente de la autoridad laboral dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción, así como de una

copia del expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.

— A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.
— El árbitro, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia, y previa práctica de las pruebas procedentes o conformes a Derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las Administraciones públicas, dictará laudo. El laudo será escrito y razonado, resolviendo en Derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta, y se notificará a los interesados y a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Si se hubiese impugnado la votación, la Oficina procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.
— El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente.

• Designación y elección de árbitros

— El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre Licenciados en Derecho, Graduados Sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidades Autónomas según proceda, y de los que ostenten el 10 por 100 o más de los delegados y de los miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la autoridad laboral competente establecerá la forma de designación atendiendo a los principios de imparcialidad de los árbitros, posibilidad de ser recusados y participación de los sindicatos en su nombramiento.
— Las partes de un procedimiento arbitral podrán designar un árbitro distinto si se pusieran de acuerdo en su elección.
— La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptibles de renovación.

23.4.4. Competencias y garantías laborales de delegados de personal y comités de empresa

■ (L.O. 11/1985) • (R.D. 355/1991) • (Ley 31/1995, arts. 34 y 35) • (R.D. 1659/1998) • (R.D. 2720/1998) • (Ley 32/2006) • (Ley 38/2007) • (R.D.LG. 2/2015, arts. 64, 65 y 68) • (R.D.L. 6/2019)

• Competencias

Son las mismas para ambos órganos de representación de personal.

El comité de empresa tiene derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en los términos siguientes:

— Información trimestral sobre evolución general del sector económico, situación económica de la empresa, evolución reciente y probable de sus actividades, producción y ventas; previsiones de contratación y sus modalidades; estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estudios sobre medio ambiente laboral y mecanismos de prevención.

— Información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla disgregadas por sexo y distribuidos por grupos profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
— Con la periodicidad que proceda, el comité de empresa tendrá derecho a conocer el balance, las cuentas de resultados, la memoria y demás documentación que se facilite a los socios, en su caso; los modelos de contrato de trabajo que se utilicen y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral; las sanciones por faltas muy graves y a recibir la copia básica de los contratos y prórrogas y sus denuncias en el plazo de 10 días.
— Tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en la organización del trabajo y en los contratos de trabajo, así como sobre la adopción de medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe con carácter previo, y en un plazo máximo de 15 días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes, en las siguientes cuestiones:

— Reestructuraciones de plantillas y ceses totales, definitivos, parciales o temporales.
— Reducciones de jornada.
— Traslado total o parcial de instalaciones.
— Procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que incida en el volumen de empleo.
— Planes de formación profesional.
— Sistemas de organización y control de trabajo.

Además, el comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

— Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social y de empleo; condiciones de seguridad y salud en el trabajo; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.
— Participar en la gestión de obras sociales en beneficio de los trabajadores y sus familiares.
— Colaborar cuando se determine por convenio colectivo, con la dirección de la empresa en el incremento de la productividad y en la puesta en marcha de medidas de conciliación.
— Informar a sus representados de los temas y asuntos que repercutan en las relaciones laborales.

• Capacidad y sigilo profesional

— El comité de empresa, como órgano colegiado, puede ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
— Los miembros y expertos que asistan al comité de empresa observarán el deber de sigilo respecto a la documentación que se facilite con carácter reservado.

• Garantías laborales

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, tienen como mínimo las siguientes garantías:

— Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos el interesado, el comité o el resto de los delegados de personal.

— Prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y en los supuestos de movilidad geográfica por razones técnicas, organizativas o productivas.
— No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, si la sanción pretende basarse en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.
— Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
— Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del comité o delegados en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
Hasta 100 trabajadores: 15 horas/mes.
De 101 a 250 trabajadores: 20 horas/mes.
De 251 a 500 trabajadores: 30 horas/mes.
De 501 a 750 trabajadores: 35 horas/mes.
De 751 en adelante: 40 horas/mes.
Podrá pactarse en convenio la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

23.5. Asociaciones empresariales

(Ley 19/1977) • (R.D. 416/2015)

• ¿Quiénes pueden asociarse?

Los empresarios que lo deseen.

• Funciones

La representación institucional en defensa de los intereses generales de los empresarios.

• Trámites de constitución

— Deberán establecer sus propios estatutos, en los que figurará denominación, ámbito territorial, órganos de representación de gobierno y administración, recursos económicos y sistema de admisión de miembros. Regularán su funcionamiento de acuerdo con principios democráticos.
— Depósito de los estatutos en la Oficina Pública de Depósito de Estatutos, dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, si el ámbito territorial de la Entidad es estatal o supraautonómico, o en las correspondientes Oficinas de las Comunidades Autónomas que tienen competencia sobre la materia, si su ámbito es inferior. La solicitud de depósito deberá presentarse por medios electrónicos utilizando los formularios previstos. Excepcionalmente las asociaciones empresariales que acrediten carecer de medios electrónicos podrán seguir realizando los trámites presentando la documentación en los registros previstos en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de

octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
— Recibida la solicitud de depósito, la oficina pública competente examinará y verificará si se cumplen los requisitos y le asignará un código de depósito.
— Cuando se adviertan defectos de solicitud o cuando la denominación pueda inducir a error o coincida con otra organización inscrita, se requerirá al solicitante para que en el plazo de 10 días subsane la deficiencia o acompañe los documentos preceptivos.
— Si se cumplen los requisitos en el plazo de 20 días se dictará resolución que acuerde el depósito y la publicidad del mismo en el boletín oficial correspondiente.
— Las resoluciones que denieguen la inscripción dictadas por las Oficinas Públicas competentes podrán ser impugnadas directamente ante los órganos jurisdiccionales.
— Las asociaciones constituidas adquirirán personalidad jurídica y plena capacidad de obrar transcurridos veinte días hábiles desde el depósito de los estatutos, salvo en el supuesto que se adviertan defectos en la solicitud o documentación, cuando la denominación de la asociación coincida con otra inscrita o pueda inducir a error o confusión, en cuyo caso, adquirirán personalidad jurídica y plena capacidad de obrar transcurridos veinte días hábiles desde que se aporte la documentación que acredite la subsanación de los defectos.

• Requisitos mínimos que han de contener los estatutos

— Denominación de la asociación empresarial incluidas sus siglas o acrónimos, que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente inscrita.
— Domicilio y ámbitos territorial y funcional de actuación.
— Los órganos de representación, gobierno y administración, y sus normas de funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrá de ajustarse a principios democráticos.
— Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliado.
— El régimen de modificación de estatutos, el de fusión y de disolución de la asociación empresarial, así como, en este último supuesto, el destino del patrimonio de la asociación que no desvirtúe el carácter no lucrativo de la organización empresarial.
— Régimen económico, de forma que se establezca el carácter, la procedencia y el destino de sus recursos, así como los medios que permitan conocer a los afiliados la situación económica.
— La inclusión entre los fines de los propiamente laborales que las identifican.
— El sistema de constancia de los asociados en garantía de los mismos.
— Podrán contener cualesquiera otras disposiciones y condiciones lícitas que los promotores consideren convenientes.

• Asociaciones empresariales más representativas

— Ámbito estatal. Las que cuenten con el 10 por 100 o más de las empresas y de los trabajadores en el ámbito estatal.
— Ámbito de Comunidad Autónoma. Las asociaciones de empresarios que cuenten en este ámbito con el 15 por 100 o más de los empresarios y de los trabajadores.

23.6.
Derecho de reunión de los trabajadores

(Ley 43/2006) • (R.D.LG. 2/2015)

• Las asambleas de trabajadores

— Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.
La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea, y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.
— Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

• Lugar de reunión

— El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.
— El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:
  - Si no se cumplen las disposiciones de la Ley.
  - Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, salvo reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación.
  - Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
  - Cierre legal de la empresa.

• Convocatoria

— La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo este acusar recibo.

• Votaciones

— Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

• Locales y tablón de anuncios

— En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

23.7. Comité de Empresa Europeo

■ (Ley 10/1997) • (Ley 44/1999) • (Ley 10/2011)

• Objetivo

Con el fin de facilitar los derechos de información y consultas de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, en cada una de estas empresas y en cada uno de estos grupos de empresa, se deberá constituir un Comité de Empresa Europeo o establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

• Características de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

— Empresas de dimensión comunitaria:
  - Que tengan centros de trabajo en distintos Estados miembros de la Unión Europea y el resto de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.
  - Que la empresa emplee a 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros.
  - Que la empresa emplee en, al menos, dos Estados miembros diferentes, a 150 trabajadores o más en cada uno de ellos.

— Grupo de empresas de dimensión comunitaria: Es aquel en que concurran las siguientes condiciones:
  - Que emplee a 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros.
  - Que comprenda, al menos, dos empresas del grupo en Estados miembros diferentes.
  - Que, al menos, una empresa del grupo emplee a 150 trabajadores o más en un Estado miembro y que, al menos, otra de las empresas del grupo emplee a 150 trabajadores o más en otro Estado miembro.

23.7.1. Constitución del Comité de Empresa Europeo

• Procedimiento

El procedimiento de negociación para su constitución se iniciará por la dirección central, a petición escrita de un mínimo de cien trabajadores, o de sus representantes, que pertenezcan, al menos, a dos centros de trabajo de la empresa o grupo de empresa situados en Estados miembros diferentes.

Recibida la petición, la dirección central se dirigirá a sus direcciones en los Estados miembros para que sea constituida la Comisión negociadora del Comité de Empresa Europeo, o bien el procedimiento de información y consulta a los trabajadores sobre aquellas cuestiones transnacionales que puedan afectar considerablemente a sus intereses.

• Composición del Comité de Empresa Europeo

El Comité de Empresa Europeo estará compuesto por los miembros elegidos o designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria, de manera que para cada Estado miembro exista un miembro por cada grupo de trabajadores empleados en ese Estado miembro que suponga el 10 por ciento del número de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros, o una fracción de dicho porcentaje.

Si el número de miembros del Comité de Empresa Europeo fuera superior a doce, se elegirá un comité restringido de tres miembros, que será el encargado de recibir la información y de asistir a las reuniones.

• Competencias del Comité de Empresa Europeo

El Comité de Empresa Europeo tendrá derecho:

— A ser informado y consultado sobre aquellas cuestiones que afecten al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o, al menos, a dos centros de trabajo o empresas del grupo situados en Estados miembros diferentes.

— A mantener, al menos, una reunión anual con la dirección central, en la que será informado sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria.

— A ser informado, con la antelación necesaria para que su criterio pueda ser tenido en cuenta en las decisiones adoptadas sobre aquellas circunstancias excepcionales que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslados de empresas, cierres de centros de trabajo o empresas, o de despidos colectivos.

XII
La negociación colectiva y los conflictos colectivos

24. La negociación colectiva

(Constitución Española 1978, art. 37.1) • (R.D. 718/2005) • (R.D. 713/2010) • (R.D. 1362/2012) • (R.D.LG. 2/2015) • (L.O. 3/2018, art. 91) • (R.D.L. 28/2018) • (R.D.L. 6/2019) • (O. TMS/379/2019) • (O.TMS/382/2019)

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

24.1. Acuerdos interprofesionales

(R.D.LG. 2/2015, art. 83) • (Resol. 17-VII-2018)

• ¿Qué son los acuerdos interprofesionales?

Son acuerdos suscritos entre las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que tienen el tratamiento establecido para los convenios colectivos. También los sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria podrán pactar cláusulas en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, con igual finalidad que los acuerdos interprofesionales.

Pueden ser de dos tipos, atendiendo a su fin:

— Acuerdos interprofesionales o estructurales, para establecer la estructura de la negociación colectiva, fijando las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre Convenios de distinto ámbito.
Hasta ahora, el último acuerdo interprofesional de este tipo ha sido el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020, firmado, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y de otra, por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y de la Unión General de Trabajadores (UGT). Fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 18 de julio de 2018.

— Acuerdos sobre materias concretas, reguladoras de las condiciones de trabajo, u otras materias laborales como la solución de conflictos, de lo que es ejemplo el V ASAC, firmado el 7 de febrero de 2012, entre las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores, por una parte, y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales de otra; o el acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos, firmado el 23 de mayo de 2013.

24.2. Pacto colectivo extraestatutario

(Constitución Española 1978, art. 37.1) • (Libro IV, Título II, C. Civil 1889)

• ¿Qué es?

Acuerdo suscrito entre los trabajadores y los empresarios o entre los representantes de unos y otros, que regula aspectos de la relación laboral pero no reúne todos los requisitos para ser calificado como Convenio Colectivo del Estatuto de los Trabajadores, por ejemplo, los de legitimación suficiente de los firmantes.

Este tipo de acuerdo solamente obliga a los que lo negocian, bien directamente, bien por sus representantes careciendo de eficacia normativa general.

Dada su naturaleza contractual y su eficacia limitada, no cabe el control administrativo del convenio extraestatutario en el caso de un eventual incumplimiento empresarial del mismo.

24.3. Convenio Colectivo

(Ley 36/2011, arts. 163 a 166) • (R.D. 1362/2012) • (R.D.LG. 2/2015, Título III) • (R.D.L. 28/2018) • (R.D.L. 6/2019)

• ¿Qué es?

Acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad, con sujeción a lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente podrá regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

• Ámbito

Será el que las partes acuerden y estén legitimadas para ello.

• ¿Quiénes están legitimados para negociar?

A. En representación de los trabajadores:

— En los Convenios de empresa o ámbito inferior.
  - Comité de empresa o delegados de personal, en su caso, o el Comité intercentros, siempre y cuando este exista y el convenio le atribuya tal función negociadora.
  - Secciones sindicales (si las hubiere) que, en conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.
  - En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico (convenios «franja»), estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

— En los convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece para la negociación de los convenios sectoriales.

— Convenios Colectivos sectoriales.
  - Sindicatos más representativos de nivel estatal y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
  - Sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
  - Sindicatos con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, en el ámbito geográfico y funcional del Convenio.

— En los convenios de ámbito estatal, también los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

B. En representación de los empresarios:

— En los convenios de empresa o ámbito inferior, el empresario.

— En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.

— En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios incluidos en el ámbito del Convenio y que además ocupen, al menos, al 10 por 100 de los trabajadores de dicho ámbito. así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados.

— En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.

— En los convenios de ámbito estatal, también las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que tengan la condición de más representativas según lo previsto en la Disposición Adicional 6ª del Estatuto de los Trabajadores.

C. En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

• Inicio de la negociación del Convenio

— La representación de los trabajadores, o de los empresarios que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia.
De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral correspondiente en función del ámbito territorial del Convenio.

— La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencional establecida o cuando no se trate de revisar un Convenio ya vencido. En cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

• Constitución y composición de la comisión negociadora

— En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación escrita que deber dirigir la parte que promueva la negociación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

— La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

— En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.
— En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.
En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.
— La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz, pero sin voto.
— En los Convenios de ámbito sectorial, el número de miembros en representación de cada parte no excederá de 15; en el resto de convenios, no excederá de 13.
— La comisión negociadora podrá tener un presidente. En el supuesto de que la comisión negociadora optara por la no elección de presidente, las partes deberán consignar, en el acta de la sesión constitutiva de la comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y deberá firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.
— El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados y en proporción a su representatividad.

• Desarrollo de la negociación y adopción de acuerdos

— Ambas partes están obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.
— En los supuestos de que se produjera violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes, y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.
— Los acuerdos de la comisión negociadora requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
— En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador, designado por ellas.

• Validez del Convenio

— Los Convenios Colectivos han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad.
— Los Convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, en el plazo máximo de quince días desde su firma, la cual ordenará su registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial» de la Comunidad Autónoma o de la provincia a que corresponda el Convenio, en un plazo máximo de veinte días. Si la autoridad laboral estima que un Convenio Colectivo conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, podrá promover de oficio ante el Juzgado de lo Social o Sala competente (Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia o Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, según el

ámbito territorial del Convenio Colectivo sea igual o superior a una Comunidad Autónoma) la impugnación de dicho Convenio.
— A fin de iniciar el trámite previsto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión negociadora o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar a través de medios electrónicos ante el registro (REGCON) de la autoridad laboral competente la solicitud de inscripción correspondiente junto con el texto original del convenio firmado por los componentes de la comisión negociadora, y las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del convenio con expresión de las partes que lo suscriben.
— En el caso de las empresas o entidades que integran el sector público estatal resulta necesario que se aporte el documento que acredite haber sido autorizado el convenio por la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas.
— La autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los Convenios Colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. Puede dirigirse a la jurisdicción competente por entender que el Convenio Colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, poniéndolo en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial.
— Si el Convenio no hubiera sido aún registrado, los representantes legales o sindicales de los trabajadores, o los empresarios que sostuvieran la ilegalidad del mismo, o los terceros lesionados, podrán solicitar de dicha autoridad laboral que curse al Juzgado o Sala competente su comunicación de oficio. Si la autoridad laboral no contestara a dicha solicitud en el plazo de quince días, la desestimara, o el Convenio Colectivo ya hubiera sido registrado, se podrá impugnar el mismo por los legitimados en proceso de conflicto colectivo.
— El Convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes.

• Contenido del Convenio

— Dentro del respeto a las normas establecidas y teniendo en cuenta que determinadas materias tienen que incluirse obligatoriamente (ver Contenido mínimo en este mismo apartado), los Convenios Colectivos pueden regular materias de índole:
  - Económica (salarios, remuneraciones indirectas, etc.).
  - Laboral (jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso; clasificación profesional; duración de contratos; rendimiento exigible, etc.).
  - Sindical (comités de empresa, delegados de personal, canon de negociación, etc.).
  - Condiciones de empleo.
  - La constitución de servicios de prevención mancomunados.
  - El establecimiento de criterios para la determinación de los medios, personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y de los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.
  - Relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.
  - Asistencial (mejoras voluntarias de Seguridad Social).
  - Medidas de promoción profesional.
  - Condiciones de trabajo y de productividad.
  - Obligaciones dirigidas a regular la paz laboral.

- Ejercicio de los derechos a la promoción y formación profesional en el trabajo, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores mujeres y hombres.
- Asimismo, el deber de negociar sobre medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que si se trata de empresas de más de 50 trabajadores, se articulará a través de planes de igualdad (Ver apartado siguiente «Planes de Igualdad»).

— Se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.
— A partir del 1 de enero de 2019 los convenios colectivos pueden establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación siempre que se cumplan estos dos requisitos exigidos legalmente:
  - Que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación, en su modalidad contributiva.
  - Que la medida esté vinculada a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.
— Como contenido mínimo deben expresar lo siguiente:
  - Determinación de las partes que lo conciertan.
  - Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
  - Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.
  - Forma y condiciones de denuncia del Convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
  - Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

• Planes de Igualdad

— En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser, asimismo, objeto de negociación colectiva en la forma que se determine en la legislación laboral.
  Estos Planes de Igualdad deberán contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  A través de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se elaborará el diagnóstico negociado sobre la situación de la empresa respecto a:
  - Proceso de selección y contratación.
  - Clasificación profesional.
  - Formación.
  - Promoción Profesional.

- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

— Los Planes de Igualdad en las Empresas se deben inscribir en Registro dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social o de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La obligación de inscribir estos planes corresponde a las empresas.

— Régimen transitorio a partir del día 8 de marzo de 2019:
  - Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.
  - Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras disponen de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.
  - Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

• Eficacia del Convenio y cláusula de descuelgue

— Los Convenios Colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

— Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo aplicable, sea éste de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:
  - Jornada de trabajo.
  - Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
  - Régimen de trabajo a turnos.
  - Sistema de remuneración y cuantía salarial.
  - Sistema de trabajo y rendimiento.
  - Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
  - Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

  Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

— En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

— Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razón de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo.
— En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión, o ésta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos señalados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
— Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.
  El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

• Vigencia del Convenio

— La aprobada por las partes negociadoras. Pueden eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo Convenio.
— Durante la vigencia del convenio, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación podrán negociar su revisión.
— Los Convenios se prorrogarán de año en año, si no media denuncia expresa de las partes, salvo pacto en contrario.
— La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio Convenio.
— Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de

sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

— Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos señalados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.
— Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.
— El Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

• Adhesión y extensión

— Las partes legitimadas para negociar un convenio (ver apartado 24.3) podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un Convenio Colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral a efectos de registro.
— Se podrán extender las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor de ámbito superior al de empresa a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad perteneciente al mismo o a similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, teniendo en cuenta la actividad donde vaya a ser aplicado y que no estén vinculados por Convenio Colectivo, cualquiera que fuese su ámbito, por los perjuicios derivados para aquellos de la imposibilidad de suscribir en su ámbito un Convenio Colectivo debido a la ausencia de partes legitimadas para ello.
— En el caso de inexistencia de Convenio Colectivo que se pueda extender con ámbito de aplicación superior al de empresa, se podrá extender subsidiariamente con carácter excepcional un Convenio de empresa a una pluralidad de empresas y de trabajadores o a un sector o subsector de actividad de análogas condiciones económicas y sociales.
— La solicitud de extensión se formulará por escrito ante la Autoridad Laboral competente, la cual solicitará, con carácter preceptivo, informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, remitiéndolo después con carácter preceptivo para su informe a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o al órgano consultivo similar de las Comunidades Autónomas cuando el procedimiento sea de su competencia, y que tendrá la consideración de determinante.
  Recibido dicho informe del órgano consultivo correspondiente, la autoridad laboral dictará la resolución y la notificará en el plazo de tres meses, computados desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro, entendiéndose como denegada la solicitud si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído resolución expresa.
— Dicha resolución pondrá fin a la vía administrativa.

— Serán competentes para resolver los procedimientos de extensión de Convenios Colectivos:
  - El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social cuando el ámbito de la extensión abarque todo el territorio nacional o el territorio de más de una Comunidad Autónoma.
  - Los órganos de la Comunidad Autónoma cuando el ámbito se circunscriba a su correspondiente territorio o a ámbitos inferiores a éste.

• Concurrencia de Convenios

— Un Convenio Colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, y salvo lo que se indica en el apartado siguiente.

— La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:
  - La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
  - El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
  - El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
  - La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
  - La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen legalmente a los convenios de empresa.
  - Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
  - Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

  Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas. Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

— Salvo pacto en contrario, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

— En el supuesto previsto en el párrafo anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

• Aplicación e interpretación

— Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.

— No obstante lo anterior, en los Convenios Colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores se po-

drán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los Convenios Colectivos.

— El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los Convenios Colectivos, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Convenio Colectivo.
— Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los Convenios Colectivos. Específicamente, cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.
— Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual cuando las partes expresamente se sometan a ellos.
— En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales citados o ante el órgano judicial competente.
— Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos.

24.4. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

(R.D. 1362/2012) • (R.D. 429/2013) • (R.D. 368/2014, disp. final.1.ª) • (R.D.LG. 2/2015, disp. adic. 9.ª)

• ¿Qué es?

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es un órgano colegiado adscrito al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social a través de la Dirección General de Trabajo, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

• Funciones

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos tendrá las siguientes funciones:

— El asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa, así como la consulta en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.
— El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma mediante el Observatorio de la Negociación Colectiva.
— La intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El funcionamiento y las decisiones de la Comisión Nacional de Convenios Colectivos se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción social y a la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

- **Pueden solicitar la actuación de la Comisión en materia de consultas**

  — Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.
  — Cualquier órgano de representación de los trabajadores o entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.
  — Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un Convenio Colectivo.

- **Pueden solicitar la actuación de la Comisión para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo:**

  — Las empresas.
  — Los representantes legales de los trabajadores (en ausencia de éstos, los trabajadores podrán atribuir su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores).

En orden a la actuación de la Comisión para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo, hay de tener en cuenta que:

— Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos a los que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (intervención de la Comisión Paritaria del convenio y procedimiento de solución extrajudicial de conflictos) no fueran aplicables o no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma así como cuando afecte a empresas situadas en las ciudades de Ceuta y Melilla. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, conoce de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma en la que no se haya constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos; o bien, cuando se haya suscrito un convenio de colaboración con el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social acordando la actuación de esta Comisión en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma firmante.
— La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos.
— La decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

25. Los conflictos colectivos

25.1. Conflictos colectivos de trabajo

(R.D.L. 17/1977, arts. 17 al 25) • (Constitución Española 1978, arts. 28.2 y 37.2) • (Sent. T. Const. 11/1981) • (Ley 36/2011, arts. 63 y 153 al 162) • (R.D.LG. 2/2015, art. 91.3)

El conflicto colectivo, en cuanto supone una manifestación de la discrepancia por razones laborales entre empresarios y grupo genérico de trabajadores, que afecta a los intereses generales de estos últimos, puede concretarse como:

— Conflicto colectivo de interpretación y aplicación de una norma legal o convencional, o de pactos, acuerdos de empresa o de una decisión o práctica del empresario de carácter colectivo.
— Conflicto de intereses, en el que se pretende la modificación o sustitución de una norma reguladora aplicable.

• Partes legitimadas para promoverlo

— Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
— Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.
— Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.
— Las Administraciones públicas empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y los órganos de representación del personal laboral al servicio de las anteriores.
— Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los sindicatos representativos de estos, para el ejercicio de las acciones colectivas relativas a su régimen profesional cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, así como las empresas para la que ejecuten su actividad y las asociaciones empresariales de éstas, siempre que su ámbito de actuación sea al menos igual al del conflicto.
— Los sindicatos y asociaciones empresariales representativos y los órganos de representación legal o sindical pueden personarse en un procedimiento de conflicto colectivo, aunque no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda, o sea más amplio que el del conflicto.

• Tramitación

— Intento de conciliación o de mediación: Será requisito necesario para la tramitación del proceso, el intento de conciliación o de mediación.
— Solicitud de inicio: presentación de escrito ante la autoridad laboral, entendiendo como tal no sólo el servicio administrativo competente en función del ámbito, sino también los órganos de conciliación que puedan establecerse en virtud de acuerdos interprofesionales, conforme a lo establecido en el artículo 83 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En dicho escrito se indicarán los datos de identificación de quienes lo promueven, el ámbito de afectación, los hechos motivadores del conflicto y las peticiones que se formulan.
— Presentación: en función del ámbito territorial del conflicto será competente el órgano provincial, autonómico o estatal. En función del ámbito del

sector, será competente bien el servicio administrativo dependiente del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social o del órgano autonómico correspondiente, o bien el servicio gestionado por los órganos paritarios, suscrito mediante acuerdo entre representantes de empresarios y de trabajadores. Es importante conocer qué sectores o empresas puedan tener pactados sistemas propios de solución de conflictos, tanto a nivel provincial como autonómico o estatal.

— Lo acordado en conciliación o mediación tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el art. 82 del E.T., siempre que las partes estén legitimadas y el acuerdo cumpla con los requisitos requeridos. En el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, tendrá la misma eficacia que los acuerdos de interés profesional regulados en el artículo 13 de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo. En todo caso se enviará copia de lo acordado a la Autoridad Laboral.
— En caso de no producirse un acuerdo, puede presentarse demanda ante la Jurisdicción Social.

• Contenido de la demanda

El proceso se inicia mediante demanda dirigida al juzgado o tribunal competente y contendrá además de los requisitos generales, la designación general de los trabajadores y empresas afectados por el conflicto, la designación concreta del demandado o demandados, una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada y las pretensiones interpretativas, declarativas, de condena o de otra naturaleza concretamente ejercitadas según el objeto del conflicto.

A la demanda habrá de acompañarse necesariamente certificación de haberse intentado la conciliación o mediación previas.

El proceso también puede iniciarse por parte de la autoridad laboral, a instancia de las personas legitimadas para promoverlo, mediante comunicación con formato de demanda.

• Celebración de juicio y sentencia

Admitida la demanda o la comunicación de la autoridad laboral, se cita a las partes para la celebración del juicio dentro de los cinco días siguientes a la admisión a trámite de la demanda.

La sentencia se dicta dentro de los tres días siguientes, notificándose en su caso a la Autoridad Laboral competente. La sentencia será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra la misma pueda interponerse.

La iniciación del proceso de conflicto colectivo interrumpirá la prescripción de las acciones individuales en igual relación con el objeto del referido conflicto.

De recibirse en el Juzgado o Tribunal comunicación de las partes de haber quedado solventado el conflicto, se procederá por el secretario judicial al archivo de las actuaciones, cualquiera que sea el estado de su tramitación anterior a la sentencia.

La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse que traten sobre idéntico objeto, o que tengan una relación directa con el mismo.

25.2. La huelga

(R.D.L. 17/1977, arts. 1 al 11) • (Constitución Española 1978, art. 28.2) • (Sent. T. Const. 11/1981) • (R.D. 625/1985, art. 3.3) • (R.D.LG. 2/2015, arts. 4.1.e, 45.1.1 y 52.d) • (R.D.LG. 8/2015, art. 144.5)

Es la cesación de la prestación de trabajo llevada a cabo de forma colectiva y concertada por los trabajadores.

• Procedimiento

— La declaración de huelga ha de realizarse por acuerdo de los representantes de los trabajadores, adoptado en reunión conjunta y por mayoría, levantando el acta correspondiente. También puede acordarse por decisión de los propios trabajadores afectados por el conflicto, en cuyo caso la votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple, y por acuerdo adoptado por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que la huelga se extienda.
— Debe efectuarse una comunicación al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral, por escrito y con cinco días naturales de antelación a la fecha del inicio. En caso de empresas de servicios públicos, el preaviso será de diez días naturales.
— Debe designarse un comité de huelga, que estará formado como máximo por 12 trabajadores de los centros de trabajo afectados. Corresponde a dicho comité participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto, así como garantizar durante la huelga la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de locales, maquinaria, instalaciones y demás atenciones necesarias para reanudar la actividad de la empresa.

• Efectos

— El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo.
— Durante la huelga el contrato se considera en suspenso, el trabajador no tendrá derecho al salario y se encontrará en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte de la empresa y del trabajador.
— Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga.
— Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos, sin coacción alguna.
— Durante la huelga, los huelguistas no pueden ser sustituidos por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa en el momento de ser declarada la huelga.
— Pese a la huelga, pueden estar obligados a prestar sus servicios los trabajadores que atiendan servicios de seguridad o mantenimiento de la empresa.
— En el caso de empresas que presten servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad, la autoridad gubernativa puede acordar medidas para asegurar el funcionamiento de estos servicios.
— El trabajador no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación y mientras ésta subsista.
— El trabajador no tendrá derecho a la prestación por desempleo por el hecho mismo de la suspensión del contrato de trabajo.

• Huelgas ilícitas y huelgas ilegales

— Son ilícitas las huelgas rotatorias, las de celo o trabajo a reglamento, las que se realicen en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir todo el proceso productivo y, en general, cualquier forma de alteración colectiva del régimen de trabajo distinta a la huelga.
— Son ilegales las huelgas por motivos políticos, las de solidaridad o apoyo y las que tengan por objeto alterar, dentro de su periodo de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo.

• Resolución de la huelga

— Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y el empresario y, en su caso, los representantes designados por los distintos comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo.
— El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, o, en su caso, el Gobierno de la Comunidad Autónoma a propuesta del órgano correspondiente, podrá acordar el establecimiento de un arbitraje obligatorio, teniendo en cuenta la duración y las consecuencias de la huelga, la posición de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, y respetando el requisito de imparcialidad de los árbitros.

25.3. El cierre patronal

(R.D.L. 17/1977) • (Sent. T. Const. 11/1981)

Es el cierre del centro de trabajo decidido por el empresario, en caso de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:
— Notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
— Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro cierto de que se produzca.
— Inasistencia o irregularidades en el trabajo de tal volumen que impidan gravemente el proceso normal de producción.

• Actuaciones

— El empresario que proceda al cierre del centro de trabajo deberá comunicarlo en el plazo de doce horas a la autoridad laboral.
— El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad, o para la remoción de las causas que lo motivaron.
— La reapertura del centro de trabajo se efectuará, una vez extinguidas las causas que lo motivaron, a iniciativa del propio empresario o a instancia de los trabajadores o requerimiento de la autoridad laboral.

• Efectos

— Durante el cierre patronal el contrato de trabajo se entenderá suspendido, no teniendo el trabajador derecho al salario y se encontrará en situación de alta especial en la Seguridad Social.
— El trabajador no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación y mientras ésta subsista.
— El trabajador no tendrá derecho a prestación por desempleo por el hecho mismo de la suspensión del contrato de trabajo.

25.4. Actuaciones de conciliación, mediación y arbitraje

(Resol. 10-II-2012) • (Resol. 16-XI-2012) • (Ley 23/2015, art. 12.3)

A través del V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC) se establece un sistema extrajudicial de solución de los conflictos colecti-

vos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.

Pueden someterse a los procedimientos previstos en dicho Acuerdo los conflictos colectivos de interpretación y aplicación, así como los que motiven la impugnación de convenios colectivos de forma previa para acceder a la vía judicial, siempre y cuando se den en sectores o subsectores de actividad que excedan del ámbito de una Comunidad Autónoma o en empresas, grupos de empresas o empresas vinculadas, cuando el conflicto afecte a centros de trabajo o empresas domiciliadas en diferentes Comunidades Autónomas.

Se excluyen del indicado Acuerdo, los conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos.

Asimismo están excluidos de la aplicación del ASAC los sectores, subsectores o empresas que hayan expresado su voluntad de que no se les aplique el V ASAC.

Los conflictos colectivos que se susciten en estos dos sectores deberán plantearse ante el Servicio Administrativo de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con sede en la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en el caso de que resulte afectado el Estado, y en el supuesto de empresas que hayan manifestado su voluntad de no serles aplicado el V ASAC, si el conflicto afecta a centros de trabajo o empresas domiciliadas en diferentes Comunidades Autónomas.

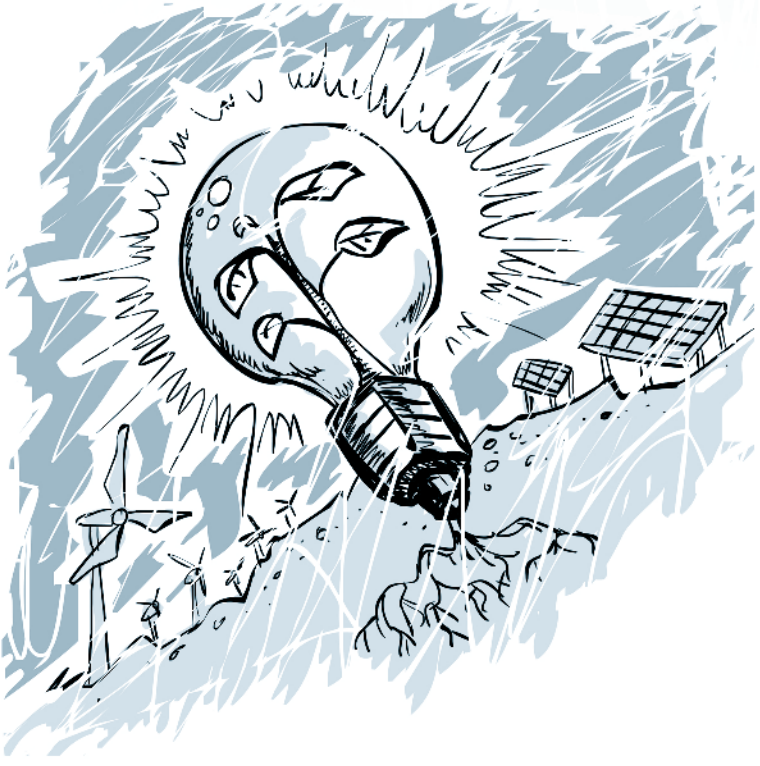
En caso de que el conflicto no supere el ámbito de una Comunidad Autónoma las competencias recaerán en el Servicio que la misma tenga designado.

Por otra parte, las funciones de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social comprenden las de conciliación, mediación y arbitraje en los siguientes supuestos:

— La conciliación y mediación en huelgas y otros conflictos cuando la misma sea aceptada por las partes.
— El arbitraje en huelgas y otros conflictos laborales cuando las partes expresamente lo soliciten, así como en los supuestos legalmente establecidos.

Las funciones de conciliación, mediación y arbitraje de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se desarrollarán sin perjuicio de las facultades atribuidas a otros órganos de las Administraciones Públicas y a los órganos instaurados por los sistemas de solución de conflictos laborales basados y gestionados por la autonomía colectiva.

XIII
La responsabilidad social de las empresas



26. La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE)

(R.D. 221/2008) • (R.D. 1469/2008) • (Ley 2/2011) • (O. ESS/2360/2013) • (O. ESS/1299/2013) • (O. ESS/1681/2015) • (O. ESS/1554/2016) • (R.D. 903/2018) • (R.D.L. 6/2019) • (Ley 11/2018)

La norma que desarrolla la estructura básica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, publicada en julio de 2018, incluye entre sus competencias la responsabilidad social las empresas (RSE) y atribuye su impulso y promoción a la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

La RSE ha ganado progresivamente protagonismo en la agenda de prioridades europeas. Prueba de ello es la **Estrategia Europa 2020** que recoge el compromiso europeo de establecer un nuevo enfoque en responsabilidad social empresarial y la Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, sobre responsabilidad social de las empresas: comportamiento responsable y transparente de las empresas y crecimiento sostenible.

España ha adquirido un compromiso político para el cumplimiento de la Agenda 2030, materializado en la aprobación por el Consejo de Ministros el 22 de junio de 2018 del «Plan para la implementación de la Agenda 2030» en la que se recoge una nueva visión del desarrollo sostenible con voluntad de transformación y en el informe sobre los mecanismos e instrumentos de coordinación para la implementación de la Agenda 2030 en España, de 15 de febrero de 2019.

En febrero de 2019 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Orden PCI/169/2019, por la que se crea el Consejo de Desarrollo Sostenible, un espacio ciudadano de carácter consultivo y de seguimiento del plan desde una participación abierta, incluyente, participativa y transparente.

Por ello, teniendo en cuenta sus efectos en las relaciones laborales y en el empleo, se considera conveniente que la Guía ofrezca una síntesis de su concepto y unas breves notas sobre los objetivos que persigue y el papel de las Administraciones Públicas en el fomento de la RSE.

26.1. ¿Qué se entiende por Responsabilidad Social de las Empresas?

Por Responsabilidad Social de las Empresas se entiende, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales por parte de las empresas, la integración voluntaria de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, responsabilizándose de las consecuencias y los impactos que se deriven de su actividad para los distintos grupos de interés. Una empresa es responsable socialmente cuando en su gestión se satisfacen las expectativas de sus trabajadores, de sus accionistas, de sus clientes, de sus proveedores y de su entorno social.

El ámbito de actuación de la RSE puede dividirse en una parte interna referida al respeto por el medio ambiente en la actividad de la empresa y al respeto por la diversidad en las plantillas mediante la aplicación del principio de igualdad entre trabajadoras y trabajadores, el principio de la no discriminación y el principio de la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo para todas las personas, especialmente para aquellas que encuentran mayores dificultades como son las personas con discapacidad o las que se encuentran en riesgo de exclusión social. En el ámbito externo, se integran cuestiones como el respeto a los intereses de los clientes, usuarios y consumidores que adquieren sus productos o acceden a sus servicios y en la gestión responsable en la cadena de suministro, para evitar con ello posibles abusos de los proveedores respecto a su propio sistema de

producción, respetando en todo caso los derechos humanos y aportando valor al desarrollo sostenible de los territorios en los que se extiende su actividad.

26.2. El informe o memoria sobre RSE

• ¿Cómo pueden conocer los distintos grupos de interés y la sociedad en general que determinada empresa es socialmente responsable?

La información y transparencia son aspectos esenciales en materia de responsabilidad social empresarial. En este sentido, con el objetivo de incentivar a las empresas, organizaciones e instituciones públicas o privadas, especialmente a las pequeñas y medianas y a las empresas individuales, la incorporación o desarrollo de la responsabilidad social, las Administraciones Públicas mantendrán una política de promoción, difundiendo su conocimiento y las mejores prácticas existentes, y estimulando el estudio y análisis sobre los efectos en materia de competitividad empresarial de las políticas de responsabilidad social. La Ley de Economía Sostenible establece la posibilidad de que las sociedades anónimas hagan públicas, con carácter anual, sus políticas y resultados en materia de Responsabilidad Social Empresarial a través de un informe específico basado en objetivos, características, indicadores y estándares internacionales. En concreto, en el caso de sociedades anónimas de más de 1.000 asalariados, este informe anual de Responsabilidad Social Empresarial será objeto de comunicación al Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas para que este pueda efectuar un adecuado seguimiento sobre el grado de implantación de las políticas de responsabilidad social empresarial en las empresas españolas. Para avanzar en este ámbito de impulso y de promoción del RSE, la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas, 2014-2020 aprobada en Consejo de Ministros el 24 de octubre de 2014, pretende convertirse en el marco nacional de referencia en materia de RSE, e incluye entre sus medidas la puesta en marcha y el impulso de mecanismos de reconocimiento del esfuerzo de aquellas empresas que materialicen prácticas avanzadas más allá de lo que marca la legislación vigente en materias como el empleo, la igualdad, la discapacidad, la protección del medio ambiente, la innovación o el desarrollo sostenible.

La puesta en marcha de un portal de Responsabilidad Social en mayo de 2017, redunda en esta necesaria visibilidad que desde la administración debemos dar a las entidades e instituciones, públicas y privadas, que emplean fondos y recursos a tales fines. El portal pretende ser un punto de encuentro de la Responsabilidad Social, donde las entidades hagan públicas sus informes o memorias y donde el resto de ciudadanos e instituciones puedan conocerlas y consultarlas mediante funcionalidades de filtrado.

En octubre de 2016 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Orden ESS/1554/2016, de 29 de septiembre, por la que se regula el procedimiento para el registro y publicación de las memorias de responsabilidad social y de sostenibilidad de las empresas, organizaciones y administraciones públicas. Su objeto es establecer el procedimiento para la recepción y registro de las memorias de responsabilidad social y de sostenibilidad.

En diciembre de 2018 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, con entrada en vigor al día siguiente de dicha publicación. De esta manera, incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.

El ámbito de aplicación de los requisitos sobre divulgación de información no financiera se amplía significativamente, extendiéndose a las sociedades anónimas, a las de responsabilidad limitada y a las comanditarias por acciones que, de forma simultánea, tengan la condición de entidades de interés público cuyo número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 500 y adicionalmente se consideren empresas grandes en los términos definidos por la Directiva 2013/34.

Desde su entrada en vigor, esto es, a partir del 30 de diciembre de 2018, están obligadas a presentar el estado de información no financiera, individual o consolidado, las sociedades en las que concurran los siguientes requisitos:

a) Que el número medio de trabajadores empleados por la sociedad o el grupo, según el caso, durante el ejercicio sea superior a 500.
b) Que, o bien tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, o bien, durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos (a nivel individual o consolidado), al menos dos de las circunstancias siguientes:
    — Que el total de las partidas del activo sea superior a 20.000.000 de euros.
    — Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40.000.000 de euros.
    — Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250.

La Ley 11/2018 dispone en su Disposición Transitoria que esta nueva redacción, que modifica el artículo 49 del Código de Comercio y el artículo 262 de la Ley de Sociedades de Capital, será de aplicación para los ejercicios económicos que se inicien a partir del 1 de enero de 2018 y, en relación con los dos ejercicios consecutivos computables, serán el que se inicie a partir del 1 de enero de 2018 y el inmediato anterior.

Por otro lado, la Disposición Transitoria prevé que, transcurridos tres años desde la entrada en vigor de la Ley 11/2018, la obligación de presentar el estado de información no financiera será de aplicación a todas aquellas sociedades con más de 250 trabajadores que, o bien tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas (exceptuando a las entidades que tienen la calificación de empresas pequeñas y medianas de acuerdo con la Directiva 34/2013), o bien, que durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos una de las circunstancias siguientes:

— Que el total de las partidas del activo sea superior a 20.000.000 de euros.
— Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40.000.000 de euros.

Como novedades, el estado de información no financiera debe incluir: cuestiones medioambientales, cuestiones sociales y relativas al personal, el respeto de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, e información sobre la sociedad. Además, en relación con la forma de aprobación, verificación y publicación del informe sobre información no financiera deberá ser presentado como punto separado del orden del día para su aprobación en la junta general de accionistas de las sociedades.

La información deberá ser verificada por un prestador independiente de servicios de verificación. Se pondrá a disposición del público de forma gratuita y será fácilmente accesible en el sitio web de la sociedad dentro de los seis meses posteriores a la fecha de finalización del año financiero y por un período de cinco años, lo que ayudará a las pymes al tener marcos comparables y accesibles.

26.3. Las Administraciones Públicas y la RSE

La RSE es de naturaleza voluntaria y parte de los compromisos adquiridos por las empresas y las organizaciones respecto a una serie de valores aceptados por la sociedad en general. No obstante, no se puede obviar el importante papel que las Administraciones Públicas pueden desempeñar en este ámbito, desde la

perspectiva del impulso y el fomento de la RSE para que esta llegue a todas las empresas y organizaciones y, en definitiva, a toda la sociedad en su conjunto, pero también a través de la puesta en marcha de actuaciones que permitan orquestar y homogeneizar las diferentes iniciativas que, en materia de responsabilidad social, partan de los distintos agentes económicos y sociales.

A su vez, las Administraciones Públicas en su papel de empleadoras, consumidoras e inversoras deben asumir los principios de la responsabilidad social en el desarrollo y ejecución de sus competencias. Asimismo, desde un punto de vista normativo, deben promover el desarrollo sostenible y la responsabilidad social en materia de dependencia, en materia de igualdad de género, inclusión social, en materia de medio ambiente, contratación pública y economía sostenible.

Las sociedades mercantiles estatales y las entidades públicas empresariales adscritas a la Administración General del Estado presentan anualmente, a partir de marzo de 2012, informes de gobierno corporativo, así como memorias de sostenibilidad de acuerdo con estándares comúnmente aceptados, con especial atención a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a la plena integración de las personas con discapacidad. Esta práctica se extendió a las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social a partir de diciembre de 2014.

26.3.1. Realización de buenas prácticas de RSE en las Administraciones Públicas

Las Administraciones Públicas, en el proceso de implantación de la RSE, desarrollan un papel relevante en su gestión desde diferentes aspectos:

- Transparencia en los procedimientos de reconocimiento de derechos y acceso a los servicios públicos.
- Empleo público socialmente responsable, fomentando la igualdad tanto en los procesos de selección, como en el mantenimiento del empleo, facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar y corrigiendo la elevada tasa de temporalidad.
- En el desarrollo de su actividad, las Administraciones Públicas son consumidoras y prestadoras de bienes y servicios por lo que utilizan criterios sociales y medioambientales en la contratación pública de obras, servicios y suministros.
- Inversión socialmente responsable (ISR), las Administraciones Públicas juegan un importante papel en el fomento de la RSE como dinamizador del mercado a través de sus inversiones con vistas a invertir en un desarrollo auténticamente sostenible, creando las condiciones necesarias para estimular la economía sin dañar el medio ambiente.

26.3.2. RED RETOS: la promoción de Territorios Socialmente Responsables

RETOS es una red de ámbito nacional liderada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social a través de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, integrada por territorios locales, tanto, municipios, provincias como consorcios. Su misión es articular, integrar e implementar distintas estrategias para el desarrollo de Territorios Socialmente Responsables, que mejoren la calidad de vida de sus habitantes.

Retos se constituyó formalmente el 15 de Abril de 2008, como resultado de la Iniciativa Comunitaria eQual, con la pretensión de ser una referencia en responsabilidad social territorial y, desde entonces, ha desarrollado de manera constante su actividad, siendo ya un referente nacional e internacional en la promoción de los valores y principios de la responsabilidad social.

Durante los últimos años, la Red ha experimentado un periodo de reestructuración que ha servido para consolidar su estructura interna y al mismo tiempo

obtener una mayor visibilidad. Retos cuenta con veintisiete miembros, entre los que se encuentran Ayuntamientos, comarcas y diputaciones, así como con cuatro entidades colaboradoras, lo que da una idea de la importancia que está adquiriendo la responsabilidad social territorial en estos últimos años.

26.4. El Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE)

Siguiendo recomendaciones del informe de conclusiones del Foro de Expertos en RSE de 2007, del Parlamento, a través del informe de la Subcomisión parlamentaria para potenciar y promover la RSE de 2006, y del documento de RSE derivado del Diálogo Social en diciembre de 2007, se creó el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas. Un órgano colegiado interministerial, de carácter asesor y consultivo del Gobierno y de composición cuatripartita y paritaria, que se adscribe al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Entre los objetivos del Consejo destacan:

- Constituir un foro de debate sobre RSE.
- Fomentar las iniciativas de RSE con propuestas al Gobierno e información a las empresas y organizaciones.
- Promocionar las herramientas más adecuadas para la elaboración y seguimiento de los informes de RSE y de sostenibilidad, y modelos-tipo.
- Analizar el desarrollo de RSE en España, la Unión Europea y países terceros, e informar sobre actuaciones en materia de RSE.

El Consejo quedó constituido el 20 de enero de 2009, formando parte del mismo las Organizaciones Empresariales, las Organizaciones Sindicales, representación de otras Organizaciones e Instituciones del ámbito de la RSE y representación de las Administraciones Públicas: Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

Hasta la fecha, se han elaborado y emitido en el Pleno del CERSE los siguientes documentos:

- El papel de la RSE y la crisis económica.
- Transparencia y comunicación de la RSE.
- Consumo e inversión socialmente responsable.
- La RSE y educación.
- Gestión de la diversidad, cohesión social y cooperación al desarrollo.
- Promoción de la RSE.
- Inversión Socialmente Responsable en Fondos de Pensiones.
- Gestión y Funcionamiento del CERSE.

El CERSE, a través de la creación de grupos *ad hoc* como los citados, continúa elaborando documentos de interés, configurándose como un órgano vivo en constante labor de estudio y análisis.

26.5. Últimos avances normativos

La Responsabilidad Social se integra cada vez más en los diversos proyectos normativos impulsados desde las administraciones públicas. Así, se debe citar la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno; la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito; la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del Gobierno Corporativo; la Ley que modifica el régimen de Mutuas (Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social), que incluye en su disposición final 4 la reforma del artículo 35 de la Ley de Economía Sostenible en el sentido de que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social elaboren tanto informes de sostenibilidad como de Gobierno Corporativo.

26.6.
La RSE y los grupos de interés

La relación de las empresas y organizaciones con todos y cada uno de sus grupos de interés es una cuestión consustancial al desarrollo de la RSE.

En este sentido, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social, correspondiente al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007, incorpora la materia de RSE a la agenda del Diálogo Social con el objetivo común de alcanzar unos mayores niveles de desarrollo económico y competitividad empresarial, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental. Así, en el referido Acuerdo Interconfederal, prorrogado para el año 2008, se incluye un capítulo, el VIII, sobre RSE.

Por su parte, el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, firmado por los agentes sociales el 25 de enero de 2012, dispone que la Comisión de Seguimiento acuerde criterios y orientaciones para acometer la negociación colectiva en Responsabilidad Social de las Empresas, entre otras materias.

Por ello y con objeto de favorecer este desarrollo, la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas, incluye actuaciones dirigidas a reforzar el diálogo entre las organizaciones y los grupos de interés. El objetivo es, en definitiva, establecer cauces de intercambio de información para fomentar el conocimiento mutuo de las diferentes expectativas, la explicación de las decisiones adoptadas y la implicación de los grupos de interés en los proyectos e iniciativas que favorezcan un compromiso y una cooperación constructiva.

De hecho, la propia aprobación de esta estrategia supone un paso más en el cumplimiento de los compromisos acordados entre el gobierno y los interlocutores sociales el 29 de julio de 2014 en el Palacio de la Moncloa. El Gobierno y los Interlocutores Sociales se comprometieron en el Acuerdo de Propuestas para la Negociación Tripartita para Fortalecer el Crecimiento Económico y el Empleo a impulsar la Estrategia en el seno del Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas.

26.7.
Subvenciones y ayudas públicas para la promoción, implantación y desarrollo de la RSE

■ (O. ESS/739/2017) • (Extracto Resol. 28-IX-2018)

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social convoca anualmente subvenciones con el fin de contribuir a la financiación de los gastos derivados de la realización de actividades de apoyo y promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas, así como la financiación parcial de los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal para facilitar el cumplimiento de los fines propios de estas entidades. (Ver apartado 7.6.).

26.8.
Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020

El Consejo de Ministros en su reunión de 24 de octubre de 2014 adoptó el acuerdo por el que se aprueba la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones, para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora.

La Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas parte de una visión: el desarrollo de las prácticas responsables de las organizaciones públicas y privadas con el fin de que se constituyan en un motor significativo de la competitividad del país y de su transformación hacia una sociedad y una economía más productiva, sostenible e integradora.

En relación a su Estructura la Estrategia parte de seis principios:

— Competitividad, dado que la puesta en marcha de actuaciones en materia de responsabilidad social se puede identificar también como una apuesta por la excelencia en la gestión de las empresas. Y esto redunda en la mejora de su posicionamiento en el mercado, en su productividad, rentabilidad y sostenibilidad.
— Cohesión Social. Porque la RSE debe aumentar la eficacia de las organizaciones en la promoción de la igualdad de oportunidades y la inclusión social.
— La creación de valor compartido, en tanto en cuanto la aplicación de los criterios y valores de la RSE, en colaboración efectiva con los grupos de interés, contribuye a crear más valor no sólo para la propia organización que los aplica, sino también para aquellos con los que lo comparte que son los principales grupos de interés involucrados en su actividad y la sociedad en general.
— Sostenibilidad, en tanto en cuanto la RSE se constituye como un instrumento para desarrollar organizaciones conscientes de su papel principal en el logro de un desarrollo humano, económico y medioambiental sostenido en el tiempo para las sociedades en las que se integran.
— Transparencia. Porque la RSE contribuye a promover organizaciones ejemplares y transparentes, lo que redunda en un aumento de la credibilidad y de la confianza.
— La voluntariedad y el compromiso que sirven de paraguas a todos los anteriores, dado que son la base del cumplimiento de las expectativas que generen las organizaciones.

La Estrategia se vertebra en torno a cuatro objetivos:

— Impulsar y promover la RSE, tanto en las empresas, incluidas las PYMES, como en el resto de organizaciones públicas y privadas, en sus actuaciones en los diversos ámbitos geográficos en los que operan.
— Identificar y promover la RSE como atributo de competitividad, de sostenibilidad y de cohesión social.
— Difundir los valores de la RSE en el conjunto de la sociedad.
— Crear un marco de referencia común para todo el territorio en materia de RSE.

Por último, cuenta con 10 líneas de actuación que enmarcan un total de 60 medidas las cuales son:

— Promoción de la RSE como elemento impulsor de organizaciones más sostenibles.
— Integración de la RSE en la educación, la formación y en la investigación.
— Buen Gobierno y transparencia como instrumentos para el aumento de la confianza.
— Gestión responsable de los recursos humanos y fomento del empleo.
— Inversión socialmente responsable en I+D+i.
— Relación con los proveedores.
— Consumo responsable.
— Respeto al medio ambiente.
— Cooperación al desarrollo.
— Coordinación y participación.

El documento incluye, además, en su parte final una clasificación de las 60 medidas que contempla según su prioridad y determina qué entidades son las encargadas de impulsar y poner en marcha cada una de las actuaciones.

Se marca así una hoja de ruta que compromete a todos y que ha de dar lugar a que cada uno de los agentes implicados realice, en el ámbito de sus competencias, planes de acción que desemboquen en el desarrollo y cumplimento de cada una de las medidas que contempla el documento.

XIV
Derechos y deberes en relación con la Seguridad Social

27. El Sistema de la Seguridad Social

El Estado, a través de la Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en su campo de aplicación, bien por realizar una actividad profesional en la modalidad contributiva, bien por cumplir los requisitos exigidos en la modalidad no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada en las contingencias y situaciones que la ley define.

27.1. Campo de aplicación y composición del Sistema de la Seguridad Social

(R.D. 2621/1986) • (L.O. 4/2000) • (LGSS. R.D.L.G. 8/2015)

• Campo de aplicación

— A efectos de las prestaciones de modalidad contributiva, están incluidos dentro del campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y sean:
  - Trabajadores por cuenta ajena.
  - Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
  - Socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.
  - Estudiantes.
  - Funcionarios públicos, civiles y militares.

— A efectos de las prestaciones de modalidad no contributiva, están incluidos en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social todos los españoles residentes en territorio nacional y los extranjeros que residan legalmente en España.

• Exclusiones del campo de aplicación

— El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y oídos los Sindicatos más representativos o el Colegio Oficial competente, podrá, a instancia de los interesados, excluir del campo de aplicación del Régimen de la Seguridad Social correspondiente a las personas cuyo trabajo por cuenta ajena, en atención a su jornada o a su retribución, pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida.

— Los socios, sean o no administradores de sociedades mercantiles capitalistas, cuyo objeto social no esté constituido por el ejercicio de actividades empresariales o profesionales, sino por la mera administración del patrimonio de los socios.

• Composición del Sistema de la Seguridad Social

— Régimen General.

— Regímenes Especiales integrados en el Régimen General:
  - Artistas
  - Profesionales taurinos
  - Trabajadores ferroviarios
  - Representantes de comercio

- Jugadores profesionales de fútbol
- Agrario (trabajadores por cuenta ajena), a través del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.
- Empleados de hogar, a través del Sistema Especial para Empleados de Hogar.

— Regímenes Especiales:
- Trabajadores del Mar.
- Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
  — Regímenes Especiales integrados en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta Propia o Autónomos: Agrario (trabajadores por cuenta propia), a través del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios; Escritores de Libros.
- Minería del Carbón.
- Estudiantes (Seguro Escolar).
- Funcionarios públicos, civiles y militares.

27.2. Afiliación y cotización

■ (R.D. 2064/1995) • (R.D. 84/1996) • (LGSS. R.D.L.G. 8/2015)

— La afiliación a la Seguridad Social es obligatoria para todas las personas incluidas en su campo de aplicación, en cuanto a la modalidad contributiva, y única para toda la vida y para todo el sistema.
— La cotización a la Seguridad Social es obligatoria para quienes realicen una actividad que les incluya en el campo de aplicación de cualquiera de los Regímenes del sistema, en su modalidad contributiva.

27.3. Países cuyas relaciones con España en materia de Seguridad Social se encuentran reguladas mediante instrumentos jurídicos internacionales

País	Asistencia sanitaria	Incapacidad permanente	Muerte y supervivencia	Vejez o jubilación
Alemania	*	*	*	*
Andorra	*	*	*	*
Argentina		*	*	*
Australia		*	*	*
Austria	*	*	*	*
Bélgica	*	*	*	*
Brasil		*	*	*
Bolivia		*	*	*
Bulgaria	*	*	*	*
Cabo Verde		*	*	*
Canadá		*	*	*
Chile	*	*	*	*
Chipre	*	*	*	*

País	Asistencia sanitaria	Incapacidad permanente	Muerte y supervivencia	Vejez o jubilación
Colombia		*	*	*
Croacia	*	*	*	*
Dinamarca	*	*	*	*
Ecuador		*	*	*
El Salvador		*	*	*
Eslovaquia	*	*	*	*
Eslovenia	*	*	*	*
Estonia	*	*	*	*
Estados Unidos		*	*	*
Filipinas		*	*	*
Finlandia	*	*	*	*
Francia	*	*	*	*
Grecia	*	*	*	*
Hungría	*	*	*	*
Irlanda	*	*	*	*
Islandia	*	*	*	*
Italia	*	*	*	*
Japón		*	*	*
Letonia	*	*	*	*
Liechtenstein	*	*	*	*
Lituania	*	*	*	*
Luxemburgo	*	*	*	*
Malta	*	*	*	*
Marruecos	*	*	*	*
México		*	*	*
Noruega	*	*	*	*
Países Bajos	*	*	*	*
Paraguay		*	*	*
Perú	*	*	*	*
Polonia	*	*	*	*
Portugal	*	*	*	*
Reino Unido	*	*	*	*
R. Dominicana		*	*	*
R. Checa	*	*	*	*
R. de Corea		*	*	*
Rumanía	*	*	*	*
Rusia		*	*	*

País	Asistencia sanitaria	Incapacidad permanente	Muerte y supervivencia	Vejez o jubilación
Suecia	*	*	*	*
Suiza	*	*	*	*
Túnez	*	*	*	*
Ucrania		*	*	*
Uruguay		*	*	*
Venezuela		*	*	*

28. El Régimen General de la Seguridad Social

28.1. Campo de aplicación

(R.D. 2398/1977) • (R.D. 2805/1979) • (R.D. 2234/1981) • (R.D. 960/1990) • (Ley 25/1992) • (R.D. 480/1993) • (R.D. 766/1993) • (R.D. 369/1999) • (R.D. 782/2001) • (R.D. 287/2003) • (R.D. 822/2005) • (Resol. 21-XI-2005) • (Resol. 30-XII-2005) • (R.D. 176/2006) • (R.D. 615/2007) • (R.D. 1614/2007) • (Ley 27/2011) • (R.D. 1493/2011) • (LGSS. R.D.LG. 8/2015) • (R.D. 103/2019)

• Estarán incluidos en este Régimen

— Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral, salvo que por razón de su actividad deban quedar comprendidos en el campo de aplicación de algún régimen especial de la Seguridad Social.

— Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, así como en cualquier otro de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

— Los trabajadores por cuenta ajena y los socios trabajadores de sociedades de capital, aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad ni posean el control de aquélla.

— Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, los consejeros y administradores de sociedades de capital, siempre que no posean el control de éstas, cuando el desempeño de su cargo conlleve la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su condición de trabajadores de la misma.
En ambos casos, se entenderá que el trabajador posee el control efectivo cuando sus acciones o participaciones supongan, al menos, la mitad del capital social.
Asimismo se presumirá, salvo prueba en contrario, que el trabajador posee el control efectivo de la sociedad cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
  - Que, al menos, la mitad del capital de la sociedad para la que preste sus servicios esté distribuido entre socios, con los que conviva, y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado.
  - Que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte del mismo.
  - Que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.

— Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cualquiera que sea su participación en el capital social dentro de los límites establecidos en el artículo 1.2.b) de la Ley 44/2015, de Sociedades Laborales y Participa-

das, y aun cuando formen parte del órgano de administración social, tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión en este Régimen General cuando así corresponda por razón de su actividad, y quedarán comprendidos en la protección por desempleo y en la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial.
Cuando dichos socios, por su condición de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad siendo retribuidos por el desempeño de este cargo, estén o no vinculados simultáneamente a la misma mediante relación laboral común o especial, o cuando, por su condición de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad y, simultáneamente, estén vinculados a la misma mediante relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, se asimilarán a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en este Régimen General cuando así corresponda por razón de su actividad, con exclusión de la protección por desempleo y de la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial. Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuando el número de socios no sea superior a 25, aún cuando formen parte del órgano de administración social, tengan o no competencias directivas, disfrutarán de todos los beneficios de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena que correspondan en función de su actividad, así como de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial.

— El personal contratado al servicio de notarías, registros de la propiedad y demás oficinas o centros similares.
— Los trabajadores que realicen las operaciones de manipulación, empaquetado, envasado y comercialización del plátano, tanto si dichas labores se llevan a cabo en el lugar de producción del producto como fuera del mismo, ya provengan de explotaciones propias o de terceros y ya se realicen individualmente o en común mediante cualquier tipo de asociación o agrupación, incluidas las cooperativas en sus distintas clases.
— Las personas que presten servicios retribuidos en entidades o instituciones de carácter benéfico-social.
— Los laicos o seglares que presten servicios retribuidos en los establecimientos o dependencias de las entidades o instituciones eclesiásticas. Por acuerdo especial con la jerarquía eclesiástica competente se regulará la situación de los trabajadores laicos y seglares que presten sus servicios retribuidos a organismos o dependencias de la Iglesia y cuya misión primordial consista en ayudar directamente en la práctica del culto.
— Los conductores de vehículos de turismo al servicio de particulares.
— El personal civil no funcionario de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas siempre que no estén incluidos en virtud de una ley especial en otro régimen obligatorio de previsión social.
— El personal funcionario al servicio de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas, incluido su periodo de prácticas, salvo que estén incluidos en el Régimen de Clases Pasivas del Estado o en otro régimen en virtud de una ley especial.
— El personal funcionario cuyo ingreso se haya producido a partir del 1 de enero de 2011, en los términos previstos en la disposición adicional tercera de la Ley General de la Seguridad Social.
— Los funcionarios del Estado transferidos a las comunidades autónomas que hayan ingresado o ingresen voluntariamente en cuerpos o escalas propios de la comunidad autónoma de destino, cualquiera que sea el sistema de acceso.
— Los altos cargos de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas, que no tengan la condición de funcionarios públicos.
— Los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares que desempeñen sus cargos con dedicación exclusiva o parcial, a salvo de lo previsto en los artículos 74 y 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

— Los cargos representativos de las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección con dedicación exclusiva o parcial y percibiendo una retribución.
— Cualesquiera otras personas que, por razón de su actividad, sean asimiladas a trabajadores por cuenta ajena mediante real decreto, a propuesta del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

• Estarán excluidos de este Régimen

— Los trabajos que se ejecuten ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos, benévolos o de buena vecindad.
— Los trabajos que den lugar a la inclusión en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.
— Salvo prueba de su condición de asalariado, el cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario por consanguinidad o afinidad y en su caso por adopción, hasta el segundo grado inclusive, ocupados en su centro o centros de trabajo, cuando convivan en su hogar y estén a su cargo.
No obstante, el artículo 12.2 de la Ley General de Seguridad Social dispone que, sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con ellos así como a sus hijos mayores de esa edad, cuando tengan especiales dificultades para su inserción laboral por las discapacidades a las que se refiere el referido artículo 12.2. En ambos casos, con exclusión de la protección por desempleo.
— Los trabajos realizados por los profesores universitarios eméritos, de conformidad con lo previsto en el apartado 2 de la disposición adicional vigésima segunda de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, así como por el personal licenciado sanitario emérito nombrado al amparo de la disposición adicional cuarta de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

28.2. Inscripción de empresas

(R.D. 2621/1986) • (O.M. 20-VII-1987) • (Resol. 23-V-1995) • (R.D. 84/1996) • (R.D. 250/1997) • (Resol. 1-XII-1997) • (R.D. 1278/2000) • (R.D. 1041/2005) • (Resol. 18-IX-2007) • (R.D. 328/2009) • (Ley 13/2012) • (O. ESS/484/2013) • (R.D. 708/2015) • (LGSS. R.D.LG. 8/2015)

• ¿Quién debe realizarla?

Toda persona física o jurídica, pública o privada, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, por cuya cuenta presten servicios, con la consideración de trabajadores por cuenta ajena o asimilados, las personas incluidas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, en los modelos oficiales establecidos.

• ¿Cuándo?

Previamente a la iniciación de sus actividades.

• ¿Dónde?

En la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma en cuyo ámbito territorial radique el domicilio del empresario.

El empresario individual puede solicitar su inscripción y asignación de código de cuenta cotización a través del Servicio de Inscripción y Asignación de CCC para empresario individual de la Sede Electrónica de la Seguridad Social. El acceso requiere certificado digital, DNI electrónico o sistema Cl@ve.

El empresario colectivo deberá acceder al Servicio de Inscripción y Asignación de CCC para empresario colectivo de la Sede Electrónica de la Seguridad Social con certificado digital.

Igualmente se puede realizar mediante Sistema RED, la inscripción y asignación de código de cuenta cotización para empresario individual y la solicitud de código de cuenta de cotización secundario tanto para empresario individual como colectivo.

• Documentos que debe aportar

— Modelo oficial de solicitud de inscripción y apertura de cuenta de cotización principal cumplimentado (TA.6).
— Tarjeta de identificación fiscal.
— Si el empresario es persona jurídica, identificación de la persona natural que formula la solicitud y título jurídico en virtud del cual actúa. Además, escritura de constitución inscrita en el Registro correspondiente; libro de actas en el caso de comunidades de propietarios; certificado del Ministerio del Interior o del organismo competente de la respectiva Comunidad Autónoma, en el supuesto de asociaciones; relación de comuneros o de personas integrantes del ente sin personalidad jurídica.
— En la propia solicitud de inscripción o en declaraciones anexas a la misma, el empresario especificará la entidad gestora (INSS) y/o la entidad o entidades colaboradoras (Mutuas) por las que opta para la cobertura de la protección por contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional) y de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (accidente no laboral y enfermedad común).

• Práctica de la inscripción y efectos de la misma

Mediante la inscripción del empresario, la TGSS le asignará un número único de inscripción que será considerado el primero y principal código de cuenta de cotización, que estará referido al domicilio de la empresa y al que se vincularán todas aquellas otras cuentas de cotización que puedan asignársele.

Además del código de cuenta de cotización principal, la TGSS podrá asignar al empresario otros códigos de cuenta de cotización a efectos del control de la misma o para cualquier otra finalidad de gestión atribuida a dicha Tesorería General.

El empresario al que se atribuyan varias cuentas de cotización, en cualquier momento posterior a la inscripción y ante la respectiva Dirección Provincial de la TGSS, podrá designar cualquiera de ellas como cuenta principal de la sede de su empresa.

La inscripción del empresario será única y válida en todo el territorio nacional y para toda la vida del titular de la empresa.

El número de inscripción y los códigos de cuenta de cotización se anotarán en el Registro de Empresarios a cargo de la TGSS.

• Variaciones en los datos y cese en la actividad

Las variaciones se comunicarán a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma en la provincia en que se formuló la inscripción, en el modelo oficial y dentro del plazo de tres días naturales contados a partir de la fecha en que se produzcan, o con una antelación mínima de diez días naturales si la variación afecta al cambio de la entidad que cubra las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

y, en su caso, la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

El cese en la actividad se comunicará dentro de los tres días naturales siguientes a aquel en que se produzca.

28.3. Afiliación de los trabajadores

■ (R.D. 2621/1986) • (O.M. 20-VII-1987) • (O.M. 17-I-1994) • (Resol. 23-V-1995) • (R.D. 84/1996) • (Resol. 30-IV-1996) • (Resol. 1-XII-1997) • (Resol. 11-I-2001) • (R.D. 1041/2005) • (Resol. 18-IX-2007) • (R.D. 1382/2008) • (O. ESS/484/2013) • (R.D. 708/2015) • (LGSS. R.D.LG. 8/2015)

• Deben afiliarse

Todos los trabajadores y asimilados incluidos en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social.

• Trámite previo a la afiliación

Previamente a la afiliación los ciudadanos deben solicitar el número de la Seguridad Social.

— La solicitud del número de la Seguridad Social será obligatoria para todo ciudadano, con carácter previo a la solicitud de afiliación y alta en alguno de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social.

— El número se hará constar en un informe tarjeta de la Seguridad Social en la que figurarán, como mínimo, nombre y apellidos y, en su caso, el número del Documento Identificativo (DNI, Pasaporte, NIE,…).

— El número de la Seguridad Social (NUSS) se convertirá automáticamente en número de afiliación (NAF) de las personas físicas que por primera vez se incluyan en el Sistema por realizar una actividad.

• Solicitud de afiliación

Está obligado a realizarla el empresario respecto de los trabajadores que, no estando afiliados, ingresen a su servicio, formalizándola en el modelo oficial correspondiente. La solicitud de afiliación implicará la de alta inicial en el Régimen General.

Cuando aquél incumpla su obligación, los trabajadores pueden instar directamente su afiliación y alta inicial a la Tesorería General de la Seguridad Social, la cual también podrá efectuarla de oficio.

Si dispone de certificado digital o DNI electrónico, el trabajador puede solicitar su Número de Seguridad Social, directamente, mediante el acceso al servicio Asignación de número de la Seguridad Social, en la Sede Electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

• ¿Cuándo?

— Con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios del trabajador por cuenta ajena o de la actividad del trabajador por cuenta propia, sin que en ningún caso pueda serlo antes de los sesenta días naturales anteriores al previsto para la iniciación de la misma.

• ¿Cómo?

— Entregando el impreso de solicitud oficial (TA.1), o por cualquier otro sistema establecido al efecto (Administración Electrónica).

• ¿Dónde?

En la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración competente de la misma de la provincia en que esté domiciliada la empresa.

Cuando las solicitudes de inscripción de empresarios y las de afiliación, alta y baja de trabajadores y de variaciones de datos de unos y otros se presenten, mediante modelos normalizados, en una Administración de la Seguridad Social distinta de aquella en la que el sujeto obligado a su formulación tenga su domicilio, y estén completos pudiendo dictar resolución expresa en el acto, la Administración que las haya recibido podrá practicar la inscripción, afiliación, alta, baja o variación de datos de que se trate.

• Documentación justificativa

— La Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social emite una resolución que se entregará al titular. En ésta constarán sus datos y número de afiliación a la Seguridad Social asignado, que será el mismo para toda su vida laboral y para todo el sistema de la Seguridad Social.
— Cada beneficiario del titular dispondrá asimismo de un informe con sus datos y el número de Seguridad Social asignado.

• Efectos

— Las solicitudes de afiliación únicamente surtirán efectos a partir del día en que se inicie la prestación de servicios por el trabajador.
— La afiliación es única para todos los Regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social.
— La afiliación es vitalicia.

28.4.
Solicitud de alta de los trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social

(R.D. 2621/1986) • (O.M. 20-VII-1987) • (O.M. 17-I-1994) • (Resol. 23-V-1995) • (R.D. 84/1996) • (R.D. 1278/2000) • (Resol. 11-I-2001) • (Resol. 24-VII-2003) • (L.O. 1/2004) • (R.D. 1041/2005) • (R.D. 807/2006) • (Resol. 18-IX-2007) • (R.D. 1382/2008) • (R.D. 328/2009) • (R.D. 772/2011) • (O. ESS/484/2013) • (R.D. 708/2015) • (LGSS. R.D.LG. 8/2015) • (R.D. 997/2018)

• ¿Quién debe efectuarla?

El empresario está obligado a comunicar el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio y, en caso de incumplimiento de éste, podrá realizarla el trabajador. También podrá efectuarse de oficio por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma correspondiente.

• ¿Cuándo?

Con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios del trabajador, sin que en ningún caso puedan efectuarlo antes de los sesenta días naturales ante-

riores a la fecha prevista para la iniciación de la misma, salvo que el trabajador se encuentre encuadrado en un sistema especial con regulación específica sobre las comunicaciones de altas.

• ¿Cómo?

— Suministrando los datos correspondientes al alta por medios electrónicos, informáticos o telemáticos, a través del Sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED).
— Entregando el impreso de solicitud oficial (TA.2/S).
— Las solicitudes del alta deberán ir firmadas por el empresario y el trabajador.

• ¿Dónde?

En la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración competente de la misma en la provincia en que esté domiciliada la empresa.

• Efectos

— Las solicitudes de alta únicamente surtirán efectos a partir del día en que se inicie la prestación de servicios por el trabajador.
— Las altas solicitadas por el empresario o por el trabajador fuera del plazo establecido sólo tendrán efectos desde el día en que se formule la solicitud y sin perjuicio de las responsabilidades a que haya lugar.
No obstante, si se ha producido ingreso de cuotas en plazo reglamentario, el alta retrotraerá sus efectos a la fecha en que se hayan ingresado las primeras cuotas correspondientes al trabajador de que se trate.
— Las altas practicadas de oficio por las direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o las administraciones de la Seguridad Social de ellas dependientes retrotraerán sus efectos a la fecha en que los hechos que las motiven hayan sido conocidos por unas u otras.
Si las altas se efectuasen de oficio por las citadas direcciones provinciales o administraciones como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los efectos de la declaración del alta se retrotraerán a la fecha en que se haya llevado a cabo tal actuación, salvo en el caso de que ésta hubiera sido promovida por orden superior, a instancia de las entidades gestoras o como consecuencia de denuncia, queja o petición expresa, en cuyo caso los efectos se retrotraerán a la fecha en que se haya producido la orden superior o la instancia de la entidad gestora o en que hayan tenido entrada las referidas instancias, denuncia, queja o petición.
— No obstante, cuando la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social consista en un requerimiento de pago de cuotas o en un acta de liquidación elevada a definitiva en vía administrativa por la Tesorería General de la Seguridad Social, siempre que se hubiera efectuado el ingreso de su importe, los efectos del alta se retrotraerán, para causar futuras prestaciones, a la fecha de inicio del período de liquidación figurado en el requerimiento o acta.
— Las solicitudes defectuosas surtirán efectos cuando se subsanen en el plazo de diez días los datos o documentos omitidos y requeridos.

• Conservación de justificantes

Los justificantes serán conservados durante un período mínimo de cuatro años.

• Tipos de alta

Se pueden contemplar los siguientes tipos de alta:

— **Alta real:** Se produce cuando al iniciar la actividad laboral se cumple la notificación del alta o ingreso en la empresa.

— **Alta asimilada:** Tiene lugar en determinados supuestos expresamente establecidos por la Legislación de Seguridad Social, en los que, producido el cese temporal o definitivo en la actividad laboral, se estima que debe conservarse la situación de alta en que se encontraba el trabajador con anterioridad al cese. Tales asimilaciones operan respecto a las contingencias que se señalen y con el alcance que en cada caso se determine.

La Legislación de Seguridad Social recoge como situaciones asimiladas, entre otras:

- La situación legal de desempleo, total y subsidiado y la de paro involuntario una vez agotada la prestación, contributiva o asistencial, siempre que en tal situación se mantenga la inscripción como desempleado en la Oficina de Empleo.
- La excedencia forzosa.
- La situación de excedencia para el cuidado de hijos u otros familiares, de acuerdo con la legislación aplicable.
- El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.
- La suscripción de convenio especial en sus diferentes tipos.
- Los períodos de inactividad entre trabajos de temporada.
- Los períodos de prisión sufridos como consecuencia de los supuestos contemplados en la legislación de amnistía.
- La situación de aquellos trabajadores que no se encuentren en alta ni en ninguna otra de las situaciones asimiladas después de haber prestado servicios en puestos de trabajo que ofrecieron riesgo de enfermedad profesional y a los solos efectos de que pueda declararse una incapacidad permanente debida a dicha contingencia.
- Para los colectivos de artistas y de profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.
- Los trabajadores por cuenta ajena, despedidos e incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social que tengan pendientes de resolución ante la jurisdicción laboral demanda por despido improcedente o nulo se considerarán en situación asimilada a la de alta a efectos de la protección por asistencia sanitaria.
- El período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.
- La situación de los trabajadores afectados por el síndrome de aceite tóxico que por tal causa cesaron en el ejercicio de su actividad.
- El período de percepción de ayudas previas a la jubilación ordinaria, para trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.
- Todas aquellas otras que determine el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

— **Alta especial:** Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social.

— **Alta presunta o de pleno derecho:** En aquellos supuestos en que, dándose trabajo efectivo, la empresa ha incumplido la obligación de afiliar y/o dar de alta al trabajador, se considerará a éste en situación de alta presunta o de pleno derecho, a efectos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, desempleo, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, así como a efectos de asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.

28.5.
Comunicación de bajas y variaciones de datos de trabajadores al Régimen General de la Seguridad Social

(R.D. 2621/1986) • (O.M. 20-VII-1987) • (O.M. 17-I-1994) • (Resol. 23-V-1995) • (R.D. 84/1996) • (R.D. 1278/2000) • (Resol. 11-I-2001) • (R.D. 1041/2005) • (R.D. 807/2006) • (Resol. 18-IX-2007) • (R.D. 1382/2008) • (O. ESS/484/2013) • (R.D. 708/2015) • (LGSS. R.D.LG. 8/2015) • (R.D. 997/2018)

• ¿Quién debe efectuarlas?

El empresario y, en caso de incumplimiento de éste, podrá realizarla el trabajador. También podrá efectuarse de oficio por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma correspondiente.

• ¿Cómo?

— Suministrando los datos correspondientes a la baja o variación de los datos por medios electrónicos, informáticos o telemáticos, a través del Sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED).
— Entregando el impreso de solicitud oficial (TA.2/S).

• Plazo

En los tres días naturales siguientes al del cese en el trabajo o de aquel en que se produce la variación.

En las bajas fuera de plazo, la obligación de cotizar se mantendrá hasta el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en el trabajo, salvo que los interesados prueben que dicho cese se produjo con anterioridad.

Las solicitudes de baja y de variación de datos formuladas por la empresa y, en su caso, por los trabajadores, que afecten a períodos comprendidos en las actas de liquidación extendidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que haya dado lugar a procedimientos de alta o de variación de datos que estén siendo tramitados de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social, respecto de los mismos trabajadores, no producirán efectos ni extinguirán la obligación de cotizar hasta que dichos procedimientos finalicen.

• ¿Dónde?

En la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración competente de la misma en la provincia que esté domiciliada la empresa.

• Conservación de justificantes

Los justificantes de las bajas o variaciones serán conservados al menos cuatro años.

28.6.
Cotización

(O.M. 20-VII-1987) • (R.D. 2064/1995) • (R.D. 1890/1999) • (R.D. 1278/2000) • (R.D. 782/2001) • (R.D. 1131/2002) • (Resol. 24-VII-2003) • (R.D. 335/2004) • (R.D. 1041/2005) • (R.D. 807/2006) • (R.D. 788/2007) • (R.D. 1108/2007) • (Resol. 12-XII-2007) • (R.D. 1382/2008) • (R.D. 328/2009) • (Resol. 28-II-2011) • (R.D. 772/2011) • (Resol. 26-XII-2014) • (Resol. 8-I-2015) • (R.D. 708/2015) • (LGSS. R.D.LG. 8/2015) • (R.D. 231/2017) • (Ley 6/2018) • (R.D. Ley 28/2018) • (O. TMS/83/2019) • (R.D. Ley 6/2019)

• ¿Quién debe cotizar?

Los trabajadores comprendidos dentro del Régimen General de la Seguridad Social y los empresarios por cuya cuenta trabajen, salvo por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y Fondo de Garantía Salarial, en cuyo caso la cotización completa correrá a cargo exclusivamente de los empresarios, siendo estos últimos los responsables de retener de las nóminas las cantidades que deba aportar cada trabajador y presentar la correspondiente documentación e ingresar el importe de las cuotas, tanto por sus aportaciones como por las de sus trabajadores.

Los empresarios y trabajadores quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, respecto de aquellos trabajadores por cuenta ajena con contratos de trabajo de carácter indefinido, así como de los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, siempre que se encuentren en alguno de estos supuestos:

— 65 años de edad y 38 años y 6 meses de cotización.
— 67 años de edad y 37 años de cotización.

No obstante, en aplicación del régimen transitorio establecido al respecto, para el año 2019 las referencias a las edades señaladas serán las siguientes:

— 65 años y 8 meses de edad y menos de 36 años y 9 meses de cotización.
— 65 años y 36 años y 9 meses o más cotizados.

En todos los casos citados, a efectos del cómputo de años de cotización no se tomarán en cuenta las partes proporcionales de pagas extraordinarias.

Las exenciones referidas en el párrafo anterior no serán aplicables a las cotizaciones relativas a trabajadores que presten sus servicios en las Administraciones públicas o en los Organismos públicos regulados en el Título II de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

• Nacimiento, duración y extinción de la obligación de cotizar

— La obligación nace desde el momento en que se inicia la actividad laboral.
— Permanece mientras dura la actividad laboral, incluso en las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
— Se extingue cuando se produce el cese en la prestación de servicios, siempre que la comunicación de la baja del trabajador a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma se efectúe en la forma y plazos establecidos.
— Cuando no se solicite la baja o ésta se solicite fuera de plazo y en modelo distinto del oficial, la obligación de cotizar se mantendrá hasta el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en el trabajo, salvo que los interesados prueben que dicho cese se produjo con anterioridad.
— Cuando la TGSS practique la baja de oficio, la obligación de cotizar se extinguirá el día en que se efectúe la actuación inspectora o se conozcan los datos que acrediten el cese.
— La obligación del ingreso de las cuotas debidas a la Seguridad Social prescribe a los cuatro años, a partir de la fecha en que preceptivamente debieron ser ingresadas, salvo que la prescripción se interrumpa por las causas ordinarias, por cualquier actuación administrativa realizada con conocimiento formal del responsable del pago conducente a la liquidación o recaudación de la deuda y, especialmente, por su reclamación administrativa mediante reclamación de deuda o acta de liquidación.
— La obligación de cotizar se suspenderá durante las situaciones de huelga y cierre patronal.

• ¿Cuándo se debe cotizar?

La cotización se efectuará dentro del mes siguiente al de devengo, por mensualidades vencidas y en un solo acto.

• ¿Cuánto se debe cotizar?

El importe resultante de aplicar «el tipo» o porcentaje que cada año se establece para cada contingencia protegida (contingencias comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cotización adicional por horas extraordinarias, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional) a la «base de cotización» correspondiente a cada trabajador, determinándose de esta forma «las cuotas» a ingresar.

• Tipos de cotización

Para el año 2019 los tipos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social son:

— Por contingencias comunes: el 28,30 por 100, del que el 23,60 por 100 es a cargo de la en los contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea igual o inferior a cinco días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 40 por ciento; dicho incremento no será de aplicación a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios) y el 4,70 por 100 a cargo del trabajador.

— Por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los porcentajes de la tarifa de primas incluida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, siendo a cargo exclusivo de la empresa.

Los empresarios que ocupen trabajadores a quienes en razón de su actividad les resulte de aplicación un coeficiente reductor de la edad de jubilación, deberán cotizar por el tipo de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales más alto de los establecidos, siempre y cuando el establecimiento de ese coeficiente reductor no lleve aparejada una cotización adicional por tal concepto.

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a los empresarios que ocupen a trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1539/2003, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acrediten un grado importante de discapacidad.

— En el supuesto previsto en el párrafo 2.º. del apartado «¿Quién debe cotizar?», el tipo de cotización por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en estos supuestos será del 1,50 por 100, del que el 1,25 por 100 será a cargo de la empresa y el 0,25 por 100 a cargo del trabajador.

No obstante, en el caso de trabajadores con 65 o más años, éstos quedarían exonerados de la cuota por contingencias comunes, (excepto IT), desempleo, FOGASA y FP según lo dispuesto en el art.152 y la disposición transitoria 7ª LGSS.

— Desempleo:

- Contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como la contratación de duración determinada en las modalidades de contratos formativos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, de relevo, de interinidad, y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores discapacitados que tengan reconocido un grado de discapacidad no inferior al 33 por 100: 7,05 por 100, del que el 5,50 por 100 será a cargo de la empresa y el 1,55 por 100 a cargo del trabajador.
- Contratación de duración determinada a tiempo completo: 8,30 por 100, del que el 6,70 por 100 será a cargo del empresario y el 1,60 por 100 a cargo del trabajador.
- Contratación de duración determinada a tiempo parcial: 8,30 por 100, del que el 6,70 por 100 será a cargo del empresario y el 1,6 por 100 a cargo del trabajador.
- Socios de cooperativas de trabajo asociado: si el vínculo societario es indefinido: 7,05 del que el 5,50 por 100 será a cargo de la empresa y

el 1,55 por 100 a cargo del trabajador; si es de duración determinada: 8,30 por 100, del que el 6,70 por 100 será a cargo de la empresa y el 1,60 por 100 a cargo del trabajador, ya presten servicios a tiempo completo o parcial.

— Fondo de Garantía Salarial: 0,20 por 100 a cargo exclusivo de la empresa.
— Formación Profesional: el 0,70 por 100, del que el 0,60 por 100 corresponde a la empresa y el 0,10 por 100 al trabajador.
— Cotización adicional por horas extraordinarias: las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor el 14,00 por 100, del que el 12,00 por 100 es a cargo de la empresa y el 2,00 por 100 a cargo del trabajador. La cotización por el resto de las horas extraordinarias se efectuará al 28,30 por 100, del que el 23,60 por 100 estará a cargo de la empresa y el 4,70 por 100 a cargo del trabajador.

• Base de cotización al Régimen General

La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, así como por los conceptos de recaudación conjunta con las cuotas de dicho régimen, estará constituida:

— Por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en dinero o en especie y ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo, que, con carácter mensual, tenga derecho a percibir el trabajador o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.
  A estos efectos, constituyen percepciones en especie la utilización, consumo u obtención para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aún cuando no supongan un gasto real para quien lo conceda:
  - Cuando el empresario entregue al trabajador importes en metálico, vales o cheques de cualquier tipo para que éste adquiera bienes, derechos o servicios, la percepción económica y el importe del vale o cheque recibido por el trabajador se valorarán por la totalidad de su importe.
  - También se valorarán por la totalidad de su importe las acciones o participaciones entregadas por los empresarios a sus trabajadores, las primas o cuotas satisfechas por los empresarios a entidades aseguradoras para la cobertura de sus trabajadores, las contribuciones satisfechas a planes de pensiones y las mejoras de las prestaciones de Seguridad Social concedidas por las empresas, excepto las prestaciones de la Seguridad Social y las mejoras por incapacidad temporal concedidas por las empresas.
  - Con carácter general, la valoración de las percepciones en especie vendrá determinada por el coste medio que suponga para los mismos la entrega del bien, derecho o servicio objeto de percepción.
  - Cuando se trate de la prestación del servicio de educación en las etapas de infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional por centros educativos autorizados, a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o precio inferior al normal del mercado, su valoración vendrá determinada en el momento del inicio del curso escolar.
  - La utilización de una vivienda en propiedad o no del empresario o la utilización o entrega de vehículos automóviles se valorará en los términos previstos para estos bienes en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
  - Los préstamos concedidos a los trabajadores con tipos de interés inferiores al legal del dinero se valorarán por la diferencia entre el interés pagado y el referido interés legal vigente en el respectivo ejercicio económico.
— Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.

Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:

— Los gastos de manutención y estancia, así como los gastos de locomoción, cuando correspondan a desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, en los términos y cuantía siguientes:
  - Las cantidades destinadas por el empresario a compensar los gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería, devengadas por gastos en municipio distinto del lugar del trabajo habitual y del que constituya su residencia, cuando los mismos se hallen exceptuados de gravamen según lo que establezca el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
    El exceso sobre los límites que se señalen se computará en la base de cotización a la Seguridad Social.
  - Los gastos de manutención abonados o compensados por las empresas a trabajadores a ellas vinculados por relaciones laborales especiales, por desplazamientos fuera de la fábrica, taller, oficina o centro habitual de trabajo, para realizarlo en lugar distinto de este en diferente municipio, tanto si el empresario los satisface directamente como si resarce de ellos al trabajador, cuando los mismos se hallen exceptuados de gravamen según lo que establezca el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
    El exceso sobre los límites que se señalen se computará en la base de cotización.
  - Se consideran gastos de locomoción las cantidades destinadas por el empresario a compensar los gastos del trabajador por sus desplazamientos fuera de la fábrica, taller, oficina o centro habitual de trabajo, para realizarlo en lugar distinto del mismo o diferente municipio.
    Estos gastos, tanto si el empresario los satisface directamente como si resarce de ellos al trabajador, estarán excluidos de la base de cotización en su totalidad cuando se utilicen medios de transporte público, siempre que el importe se justifique mediante factura o documento equivalente.
    De utilizarse otros medios de transportes, estarán excluidos en los términos establecidos por el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. El exceso sobre las cantidades señaladas se incluirán en la base de cotización.

— Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones, despidos y ceses, estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable. De superar el importe de estas indemnizaciones los límites establecidos, el exceso a incluir en la base de cotización se prorrateará a lo largo de los doce meses anteriores a aquel en que tenga lugar la circunstancia que las motive.

— Las prestaciones de la Seguridad Social y las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas.

— Las asignaciones destinadas a satisfacer gastos de estudios del trabajador dispuestos por instituciones, empresarios o empleadores y financiados directamente por ellos para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características del puesto de trabajo.

— Las horas extraordinarias, salvo para la cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, y sin perjuicio de la cotización adicional antes señalada.

• Límites de bases y topes de cotización

Anualmente se establecen los límites a la cotización mediante la fijación de «bases máximas y mínimas» de cotización para las distintas contingencias.

— Contingencias comunes:
Las bases máximas y mínimas se determinan en función de la categoría profesional de los trabajadores, conforme a los llamados «grupos de cotización».
— Contingencias profesionales:
Existe un tope máximo y otro mínimo para todos los trabajadores con independencia de sus grupos de cotización.
— El tope máximo para 2019 es de 4.070,10 euros/mes.
— El tope mínimo es de 1.050,00 euros/mes.

BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS DE COTIZACIÓN PARA 2019 POR CONTINGENCIAS COMUNES			
Grupo cotización	**Categorías profesionales**	**Bases Mínimas Mes/euros**	**Bases Máximas Mes/euros**
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	1.466,40	4.070,10
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados.	1.215,90	4.070,10
3	Jefes Administrativos y de Taller.	1.057,80	4.070,10
4	Ayudantes no titulados.	1.050,00	4.070,10
5	Oficiales administrativos.	1.050,00	4.070,10
6	Subalternos.	1.050,00	4.070,10
7	Auxiliares administrativos.	1.050,00	4.070,10
		Euros/día	**Euros/día**
8	Oficiales de primera y segunda.	35,00	135,67
9	Oficiales de tercera y especialistas.	35,00	135,67
10	Peones.	35,00	135,67
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional.	35,00	135,67

• Situaciones especiales

— En el caso de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor y riesgo durante la lactancia natural:
  • La obligación de cotizar permanece durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor y riesgo durante la lactancia natural aunque éstos supongan una causa de suspensión de la relación laboral.
  • La base de cotización aplicable para las contingencias comunes será la correspondiente al mes anterior al de la fecha de la incapacidad, situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, o del inicio del disfrute del descanso por nacimiento y cuidado de menor.
  • Para calcular la base de cotización se aplicarán las reglas siguientes:
    — En el supuesto de remuneración que se satisfaga con carácter diario hubiera o no permanecido en alta en la empresa el trabajador durante todo el mes natural anterior, el importe de la base de cotización de dicho mes se dividirá por el número de días a que se refiera la cotización. El cociente resultante será la base diaria de cotización, que se multiplicará por el número de días en que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor o riesgo

durante la lactancia natural, para determinar la base de cotización durante dicha situación.

— Cuando el trabajador tuviera remuneración mensual y hubiese permanecido en alta en la empresa durante todo el mes natural anterior al de la iniciación de dichas situaciones, la base de cotización de ese mes se dividirá por 30. Si no hubiera permanecido en alta en la empresa durante todo el mes natural anterior, el importe de la base de cotización de dicho mes se dividirá por el número de días a que se refiere la cotización. En ambos casos, el cociente resultante será la base diaria de cotización, que se multiplicará por 30, de permanecer todo el mes en la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor o riesgo durante la lactancia natural, o por la diferencia existente entre dicha cifra y el número de días que realmente haya trabajado en dicho mes.

  Cuando el trabajador hubiera ingresado en la empresa en el mismo mes en que haya iniciado la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor o riesgo durante la lactancia natural, se aplicará a ese mes lo indicado anteriormente.

— Para calcular la base de cotización, a efectos de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor y riesgo durante la lactancia natural, se actuará como en la cotización por contingencias comunes.

  No obstante, y a fin de determinar la cotización que por el concepto de horas extraordinarias corresponde efectuar, se tendrá en cuenta el promedio de las efectivamente realizadas y cotizadas durante el año inmediatamente anterior a la fecha de iniciación de dichas situaciones. A tal efecto, el número de horas realizadas se dividirá por 12 ó 365, según que la remuneración del trabajador se satisfaga o no con carácter mensual.

  A efectos de la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mientras el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor o riesgo durante la lactancia natural, continuará siendo de aplicación el tipo de cotización correspondiente a la respectiva actividad económica u ocupación en su caso, de conformidad con la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006.

• Cuando se compatibilice la percepción del subsidio por maternidad o paternidad con el disfrute de los períodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, la base de cotización vendrá determinada por los dos sumandos siguientes:
  — Base reguladora del subsidio, en proporción a la fracción de jornada correspondiente al período de descanso.
  — Remuneraciones sujetas a cotización, en proporción a la jornada efectivamente realizada.

— Desempleo:

  La base de cotización por contingencias comunes será la base reguladora de la prestación por desempleo, con respeto, en todo caso, del importe de la base mínima por contingencias comunes prevista para cada categoría profesional. En los casos de suspensión y reducción de jornada, la base de cotización será equivalente al promedio de las bases de los últimos seis meses de cotización, por contingencias comunes y por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

— Pluriempleo:

  Los topes se distribuyen entre las diversas empresas, en proporción a las retribuciones abonadas al trabajador en cada una de ellas. Si al trabajador le correspondieran diferentes bases mínimas de cotización por su categoría profesional, se tomará la base mínima de mayor cuantía. La distribu-

ción se llevará a cabo, a petición de las empresas o de los trabajadores afectados, por las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o sus Administraciones.

— Alta sin retribución:

La base de cotización será igual a la base mínima correspondiente al grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador. A efectos de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se tendrá en cuenta el tope mínimo de cotización.

— Salarios de tramitación:

El empresario está obligado a cotizar por estos salarios, sin perjuicio de su derecho a reclamar del Estado el importe de las cotizaciones correspondientes a aquellos cuyo pago, con arreglo a la normativa vigente, sean por cuenta del mismo.

— Pueden obtenerse bonificaciones o reducciones de cuotas si se fomenta la contratación de determinados colectivos de trabajadores/as. (Ver capítulo 11).

28.6.1. Características en la cotización de los contratos a tiempo parcial

• Determinación de la base de cotización mensual correspondiente a contingencias comunes

Se computarán las retribuciones devengadas por las horas ordinarias y complementarias en el mes a que se refiere la cotización, cualquiera que sea su forma o denominación, con independencia de que hayan sido satisfechas diaria, semanal o mensualmente, adicionando a dichas retribuciones la parte proporcional que corresponda en concepto de descanso semanal y festivos, pagas extraordinarias y aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico.

Si la base de cotización mensual, calculada según lo indicado anteriormente, fuese inferior a las bases mínimas mensuales de cotización (que son el resultado de multiplicar el número de horas realmente trabajadas por la base horaria que se establece en el cuadro siguiente) o superior a las máximas establecidas con carácter general para los distintos grupos de categorías profesionales, se tomarán éstas o aquéllas, respectivamente, como bases de cotización.

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Base mínima por hora/euros
1	Ingenieros y Licenciados.	8,83
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados.	7,32
3	Jefes Administrativos y de Taller.	6,37
4	Ayudantes no titulados.	6,33
5	Oficiales administrativos.	6,33
6	Subalternos.	6,33
7	Auxiliares administrativos.	6,33
8	Oficiales de primera y segunda.	6,33
9	Oficiales de tercera y especialistas.	6,33
10	Trabajadores mayores de 18 años no cualificados.	6,33
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional.	6,33

• Determinación de las bases de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional

Se aplicarán las mismas normas que para las contingencias comunes, computándose, asimismo, la remuneración correspondiente a las horas extraordinarias realizadas motivadas por fuerza mayor. En ningún caso la base así obtenida puede ser superior al tope máximo de 4.070,10 euros/mes, ni inferior a la cuantía de 6,33 euros por cada hora trabajada.

• Cotización en los supuestos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor y riesgo durante la lactancia natural

Durante las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la base diaria de cotización será la base reguladora diaria de la correspondiente prestación. En las situaciones de incapacidad temporal y de nacimiento y cuidado de menor en las que no se haya causado derecho al respectivo subsidio, la base diaria de cotización se calculará, asimismo, en función de la base reguladora diaria de la prestación que hubiera correspondido, de haberse causado derecho a la misma.

Esta base de cotización se aplicará durante todos los días naturales en que el trabajador permanezca en alguna de las situaciones antes indicadas.

• Cotización en la situación de pluriempleo

Cuando el trabajador preste sus servicios en dos o más empresas en régimen de contratación a tiempo parcial, cada una de ellas cotizará en razón de las retribuciones percibidas por aquél. Si la suma de las retribuciones percibidas sobrepasase el tope máximo de cotización a la Seguridad Social, éste se distribuirá en proporción a las retribuciones abonadas al trabajador en cada una de las empresas.

• Cotización por trabajador que tenga suscrito convenio especial

Cuando un trabajador que tenga suscrito convenio especial sea contratado a tiempo parcial, la suma de ambas bases de cotización no podrá exceder del tope máximo de cotización vigente en cada momento, debiendo en su caso rectificarse la base de cotización del convenio especial en la cantidad necesaria para que no se produzca la superación del tope máximo.

• Cotización del trabajador a tiempo parcial en los supuestos de guarda legal o cuidado directo de un familiar

Cuando estos trabajadores realicen una jornada reducida con disminución proporcional de sus retribuciones, la cotización se efectuará en función de las retribuciones que perciban, sin que, en ningún caso, la base de cotización pueda ser inferior a la cantidad resultante de multiplicar las horas realmente trabajadas en el mes a que se refiere la cotización por las bases mínimas horarias señaladas para la cotización de los trabajadores a tiempo parcial.

- **Cotización del trabajador a tiempo parcial en los supuestos de trabajo concentrado en períodos inferiores a los de alta**

En los casos de trabajadores que hayan acordado con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deben realizar se presten en determinados períodos de cada año, percibiendo todas las remuneraciones anuales o las correspondientes al período inferior de que se trate, en esos períodos de trabajo concentrado, existiendo períodos de inactividad superiores al mensual, la cotización se efectuará de la siguiente manera:

— La base de cotización se determinará al celebrarse el contrato de trabajo y al inicio de cada año, computando el importe total de las remuneraciones que tenga derecho a percibir el trabajador en ese año.

— El importe obtenido se prorrateará entre los doce meses del año o del período de que se trate, si fuera inferior, determinándose de este modo la cuantía de la base de cotización correspondiente a cada uno de los mismos.

— La base mensual no podrá ser inferior al importe de las bases mínimas establecidas para los contratos a tiempo parcial.

— Si al final del ejercicio el trabajador, subsistiendo su relación laboral, hubiese percibido remuneraciones por importe distinto al inicialmente considerado para determinar la base mensual de cotización durante el mismo, se procederá a realizar la correspondiente regularización dentro del mes de enero del año siguiente o del mes siguiente a aquel en que se extinga la relación laboral o bien solicitar, en su caso, la devolución de las cuotas que resulten indebidamente ingresadas.

28.6.2. Cotización en los contratos para la formación y el aprendizaje

— La cotización a la Seguridad Social consistirá en una cuota única mensual, distribuida de la siguiente forma durante el año 2019:
  - Por contingencias comunes:
    — 51,05 euros, de los que 42,56 corresponden al empresario y 8,49 euros al trabajador.
  - Por contingencias profesionales:
    — 5,85 euros, a cargo del empresario, de los cuales corresponden a IT 3,27 euros y a IMS 2,58 euros.
  - Por desempleo:
    — A la base mínima de cotización por contingencias profesionales, 1.050,00 euros/mes, se le aplicará el tipo del 7,05 por 100, del que el 5,50 por 100 será a cargo de la empresa y el 1,55 por 100 a cargo del trabajador.
  - Al Fondo de Garantía Salarial, 3,23 euros, a cargo del empresario.

— Las retribuciones en concepto de horas extraordinarias están sujetas a la cotización adicional correspondiente. Los tipos son los establecidos con carácter general. (Ver apartado 28.6.)

EVOLUCIÓN DE LAS BASES MÍNIMAS Y MÁXIMAS DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL RÉGIMEN GENERAL

	1-I-2013		1-I-2014		1-I-2015		1-I-2016		1-I-2017		1-I-2018		1-I-2019	
	B/m	B/M	B/m	B/M	B/m	B/M	B/m	B/M	B/m	B/M	B/m	B/M	B/m	B/M
BASE MENSUAL														
1. Ingenieros y Licenciados	1.051,50	3.425,70	1.051,50	3.597,00	1.056,90	3.606,00	1.067,40	3.642,00	1.152,90	3.751,20	1.199,10	3.751,20	1.466.10	4.070,10
2. Ing. Técn., Peritos. Ayud. Titulados	872,10	3.425,70	872,10	3.597,00	876,60	3.606,00	885,30	3.642,00	956,10	3.751,20	994,20	3.751,20	1.215,90	4.070,10
3. Jefes Admón y Taller	758,70	3.425,70	758,70	3.597,00	762,60	3.606,00	770,10	3.642,00	831,60	3.751,20	864,90	3.751,20	1.057,80	4.070,10
4. Ayudantes no titulados	753,00	3.425,70	753,00	3.597,00	756,60	3.606,00	764,40	3.642,00	825,60	3.751,20	858,60	3.751,20	1.050,00	4.070,10
5. Oficiales administrativos	753,00	3.425,70	753,00	3.597,00	756,60	3.606,00	764,40	3.642,00	825,60	3.751,20	858,60	3.751,20	1.050,00	4.070,10
6. Subalternos	753,00	3.425,70	753,00	3.597,00	756,60	3.606,00	764,40	3.642,00	825,60	3.751,20	858,60	3.751,20	1.050,00	4.070,10
7. Auxiliares administrativos	753,00	3.425,70	753,00	3.597,00	756,60	3.606,00	764,40	3.642,00	825,60	3.751,20	858,60	3.751,20	1.050,00	4.070,10
BASE DIARIA	**Euros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**	**Eros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**	**Euros/día**
8. Oficiales de 1.ª y 2.ª	25,10	114,19	25,10	119,90	25,22	120,20	25,48	121,40	27,52	125,04	28,62	125,04	35,00	135,67
9. Oficiales de 3.ª y Especialistas	25,10	114,19	25,10	119,90	25,22	120,20	25,48	121,40	27,52	125,04	28,62	125,04	35,00	135,67
10. Peones	25,10	114,19	25,10	119,90	25,22	120,20	25,48	121,40	27,52	125,04	28,62	125,04	35,00	135,67
11. Trabajadores menores de 18 años (*)	25,10	114,19	25,10	119,90	25,22	120,20	25,48	121,40	27,52	125,04	28,62	125,04	35,00	135,67

B/m: Base mínima de cotización.
B/M: Base máxima de cotización.
(*) A partir de 1991 los grupos de cotización 11 y 12 han quedado integrados en uno solo, el 11, con la denominación de «Trabajadores menores de 18 años».

EVOLUCIÓN TIPOS DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES
(en porcentaje)

AÑOS	2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019		
Régimen General	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**
	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23.6	4.7	28.3

EVOLUCIÓN DE LA COTIZACIÓN POR DESEMPLEO, FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, FORMACIÓN PROFESIONAL Y HORAS EXTRAORDINARIAS
(en porcentaje)

AÑOS	2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019		
COTIZACIÓN	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**	**Emp.**	**Trab.**	**Total**
Desempleo																					
Contratación indefinida	5,50	1,55	7,05	5,50	1,55	7,05	5,50	1,55	7,05	5,50	1,55	7,05	5,50	1,55	7,05	5,50	1,55	7,05	5,50	1,55	7,05
Contratación duración determinada																					
– Tiempo completo	6,7	1,6	8,3	6,7	1,6	8,3	6,7	1,6	8,3	6,7	1,6	8,3	6,7	1,6	8,3	6,7	1,6	8,3	6,7	1,6	8,3
– Tiempo parcial	7,7	1,6	9,3	7,7	1,6	9,3	7,7	1,6	9,3	7,7	1,6	9,3	6,70	1,6	8,30	6,70	1,6	8,3	6,7	1,6	8,3
Fondo de Garantía Salarial	0,2		0,2	0,2		0,2	0,2		0,2	0,2		0,2	0,2		0,2	0,2		0,2	0,2		0,2
Formación Profesional	0,6	0,1	0,7	0,6	0,1	0,7	0,6	0,1	0,7	0,6	0,1	0,7	0,6	0,1	0,7	0,6	0,1	0,7	0,6	0,1	0,7
Horas extraordinarias	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3	23,6	4,7	28,3

28.7.
Recaudación de cuotas

(Resol. 23-V-1995) • (R.D. 928/1998) • (R.D. 1131/2002) • (Ley 52/2003) • (R.D. 1415/2004) • (O. TAS/1562, 25-V-2005) • (R.D. 1041/2005) • (Resol. 18-IX-2007) • (O. TAS/3512, 4-XII-2007) • (R.D. 1382/2008) • (R.D. 897/2009) • (O. TIN/2777, 29-X-2010) • (Resol. 12-I-2011) • (R.D. 772/2011) • (O. ESS/484/2013) • (Resol. 26-XII-2014) • (Resol. 8-I-2015) • (Ley 23/2015) • (R.D. 708/2015) • (LGSS. R.D. LG. 8/2015) • (Ley 6/2017)

La gestión liquidatoria y recaudatoria se lleva a efecto por la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de sus órganos de recaudación o colaboradores.

La función liquidatoria se efectuará sin perjuicio de las competencias que tenga atribuidas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, respecto a determinados recursos distintos a cuotas, otros organismos u órganos administrativos.

Para la función recaudatoria podrá concertar los servicios que considere convenientes con las distintas administraciones públicas o con entidades particulares habilitadas al efecto.

• Modalidades de pago

— Los empresarios, a través del Sistema RED, deberán optar por la modalidad de pago de domiciliación en cuenta o pago electrónico para realizar el ingreso de cuotas.

• Liquidación e ingreso de cuotas y demás recursos

— Las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta se liquidarán mediante alguno de los siguientes sistemas:

- Sistema de autoliquidación por el sujeto responsable del ingreso de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.
- Sistema de liquidación directa por la Tesorería General de la Seguridad Social, por cada trabajador, en función de los datos de que disponga sobre los sujetos obligados a cotizar y de aquellos otros que los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deban aportar. Mediante este sistema, la Tesorería determinará la cotización correspondiente a cada trabajador, a solicitud del sujeto responsable de su ingreso y cuando los datos que éste deba facilitar permitan realizar el cálculo de la liquidación. No se procederá a la liquidación de cuotas por este sistema respecto de aquellos trabajadores que no figuren en alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda durante el período a liquidar.
- Sistema de liquidación simplificada, que se aplicará para la determinación de las cuotas de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, de las cuotas de los Sistemas Especiales del Régimen General para Empleados de Hogar y para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante la situación de inactividad, así como de las cuotas fijas del Seguro Escolar, de convenios especiales y de cualquier otra cuota cuya liquidación pueda establecerse a través de este sistema.

• Cumplimiento de obligaciones en materia de liquidación de cuotas y compensación

— En el sistema de autoliquidación de cuotas, los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán transmitir por medios electrónicos a la Tesorería General de la Seguridad Social las liquidaciones

de cuotas y por concepto de recaudación conjunta, salvo en aquellos supuestos que la liquidación proceda mediante la presentación de los correspondientes documentos.

— La transmisión o presentación podrá efectuarse hasta el último día natural del respectivo plazo reglamentario de ingreso.
— En el sistema de liquidación directa de cuotas los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán solicitar a la Tesorería el cálculo de la liquidación correspondiente a cada trabajador y transmitir por medios electrónicos los datos que permitan realizar dicho cálculo hasta el penúltimo día natural del respectivo plazo reglamentario de ingreso.
— Dicho cálculo se efectuará en función de los datos de que disponga la Tesorería, tanto por los que hayan sido facilitados por los sujetos responsables en cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de inscripción, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores, así como por los que obren en su poder y afecten a la cotización y por los que deban aportar los responsables en cada período de liquidación.
— La Tesorería aplicará las deducciones que correspondan y la compensación del importe de las prestaciones abonada a aquellos en régimen de pago delegado.
— En el sistema de liquidación simplificada de cuotas no será exigible el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los apartados anteriores, siempre que el alta de los sujetos a que se refieran dichas cuotas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, en los supuestos en que ese alta proceda, se haya solicitado dentro del plazo reglamentario
— El cumplimiento de las obligaciones establecidas en el sistema de autoliquidación y de liquidación directa dentro del plazo permitirá a los sujetos responsables compensar su crédito por las prestaciones abonadas por la colaboración obligatoria con la Seguridad Social. Fuera de este supuesto, los sujetos responsables del pago de cuotas no podrán compensar sus créditos frente a la Seguridad Social.

• Recargos por ingreso fuera de plazo

— Cuando los sujetos responsables del pago hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en el sistema de autoliquidación o en el de liquidación directa de cuotas:
  • Recargo del 10 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso
  • Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir del segundo mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.
— Cuando no se hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas:
  • 20 por 100 de la deuda, si se abonaran las cuotas debidas antes de la terminación del plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda o acta de liquidación.
  • 35 por 100 de la deuda, si se abonaran las cuotas debidas a partir de la terminación de dicho plazo de ingreso.
— Las deudas con la Seguridad Social que tengan carácter de ingresos de derecho público y cuyo objeto esté constituido por recursos distintos a cuotas, cuando no se abonen dentro del plazo reglamentario que tengan establecido se incrementarán con un recargo del 20 por 100.

• Intereses de demora

— El principal de las deudas con la Seguridad Social objeto de gestión recaudatoria devengará intereses de demora desde el día siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario de ingreso.

— El recargo aplicable a dicho principal devengará intereses de demora sólo desde el vencimiento del plazo de los quince días naturales siguientes a la notificación de la providencia de apremio.
— En ningún caso los intereses de demora devengados se acumularán al principal o al recargo a efectos del cálculo de nuevos intereses.
— El devengo de intereses se prolongará hasta el ingreso en la Tesorería General de la totalidad de lo adeudado, sin que se suspenda, en ningún caso, por la impugnación administrativa o judicial de cualquier acto del procedimiento.
— Los intereses de demora que se hubieran devengado sólo serán exigibles cuando hubiesen transcurrido quince días naturales desde la notificación de la providencia de apremio sin pago de la deuda.
— El tipo de interés de demora será el interés legal del dinero vigente en cada momento del período de devengo, incrementado en un 25 por 100, salvo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca uno diferente.

• Aplazamiento del pago

— **Normas generales.**
Los órganos de la Tesorería General de la Seguridad Social, conforme al reparto de competencias que lleve a cabo su Director General, podrán conceder aplazamientos para el pago de deudas con la Seguridad Social, a solicitud de los sujetos responsables del pago, cuando la situación económico-financiera y demás circunstancias concurrentes, discrecionalmente apreciadas por el órgano competente para resolver, les impidan efectuar el ingreso de sus débitos en los plazos y términos establecidos reglamentariamente con carácter general. La duración total del aplazamiento no podrá exceder de cinco años. No obstante, cuando concurran causas de carácter extraordinario debidamente acreditadas, el órgano competente podrá elevar al Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social propuesta favorable para la concesión de otro período superior, dictándose por este último, en su caso, la correspondiente resolución. La concesión del aplazamiento, siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas, dará lugar, en relación con las deudas aplazadas, a la suspensión del procedimiento recaudatorio y a que el deudor sea considerado al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social en orden a la obtención de subvenciones y bonificaciones, la exención de responsabilidad por nuevas prestaciones de la Seguridad Social causadas durante aquél, la contratación administrativa y a cualquier otro efecto previsto por ley o en ejecución de ella.
— **Deudas con la Seguridad Social susceptibles de aplazamiento.**
Podrá ser objeto de aplazamiento cualquier deuda de Seguridad Social objeto de gestión recaudatoria, excepto las cuotas correspondientes a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y la aportación de los trabajadores correspondiente a las cuotas aplazadas, cuando se refieran a trabajadores por cuenta ajena o asimilados, incluidos en el campo de aplicación de regímenes del sistema de la Seguridad Social que prevean tales aportaciones. El ingreso de dichas cuotas deberá efectuarse, si no estuviera ya realizado con anterioridad, en el plazo de un mes desde la fecha de notificación de la resolución por la que se conceda el aplazamiento. El aplazamiento deberá incluir la totalidad de las deudas aplazables en el momento de la solicitud, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, incluidos los recargos e intereses y costas exigibles a dicho momento, sin que a partir de su concesión puedan considerarse exigibles otros recargos, intereses y costas sobre la deuda aplazada, salvo lo que se dispone en caso de incumplimiento. El pago efectuado en concepto de cuotas inaplazables, en cumplimiento de la resolución de concesión de aplazamiento, se imputará a éstas. El resto de los pagos del aplazamiento se imputará según las condiciones de amortización establecidas en la resolución que lo autorice.

— **Garantías.**
El cumplimiento del aplazamiento deberá asegurarse mediante garantía suficiente para cubrir el importe principal de la deuda, recargos, intereses y costas, salvo las excepciones reglamentariamente previstas.

— Las cantidades adeudadas en concepto de recargo sobre prestaciones económicas debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional originado por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo podrán ser objeto de aplazamiento sólo en el caso de que el aplazamiento se garantice íntegramente con aval. El aplazamiento se considerará incumplido si las garantías que establezca la resolución de concesión no se constituyen en el plazo de los treinta días naturales siguientes al de su notificación, salvo que ésta determine un plazo superior, que no podrá exceder de seis meses. Durante el plazo establecido para la constitución de garantías, la resolución de concesión surtirá los efectos que le son propios. No será necesaria la constitución de garantías, sin perjuicio de que se mantengan como tales los embargos que hubieran podido trabarse para la ejecución de la deuda, en los siguientes supuestos:
  - Cuando el solicitante sea la Administración General del Estado, una Comunidad Autónoma, una entidad de la Administración Local u organismos o entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculados o dependientes de cualquiera de tales Administraciones, siempre que no actúen en el tráfico jurídico bajo forma societaria mercantil.
  - Cuando el total de la deuda aplazable sea igual o inferior a 30.000 euros, o cuando, siendo la deuda aplazable inferior a 90.000 euros, se acuerde que se ingrese al menos un tercio de la deuda antes de que hayan transcurrido diez días desde la notificación de la concesión y el resto en los dos años siguientes. Estas cantidades podrán ser modificadas por resolución del Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social.
  - Cuando se trate de deuda correspondiente a prestaciones indebidamente percibidas que no hubieran sido satisfechas dentro del plazo o de los plazos reglamentariamente fijados al efecto, siempre que el sujeto responsable de su reintegro mantenga su condición de pensionista de la Seguridad Social.
  - En los aplazamientos en que, por concurrir causas de carácter extraordinario que así lo aconsejen, el Secretario de Estado de la Seguridad Social autorice expresamente la exención de garantías, previa propuesta favorable del Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social.

— **Interés.**
La concesión de aplazamiento dará lugar al devengo de interés, que será exigible desde su concesión hasta la fecha de pago, conforme al tipo de interés de demora que se encuentre vigente en cada momento durante el período de duración del aplazamiento. Se aplicará, en cambio, el interés de demora incrementado en 2 puntos en aquellos aplazamientos en los que se haya eximido al sujeto responsable de pago de la obligación de constituir garantías por causas de carácter extraordinario. En todo caso, el interés que corresponda será aplicable sobre el principal de la deuda, los recargos procedentes sobre ella y las costas del procedimiento que fueran objeto de aplazamiento.

— **Procedimiento.**
La solicitud de aplazamiento contendrá necesariamente los datos precisos para la identificación del deudor y de la deuda, con expresión de los motivos que la originan, del plazo y vencimiento que se solicitan y del lugar o medio elegido a efectos de notificaciones. Contendrá también, en su caso, el ofrecimiento de garantías por el titular de los derechos que vayan a asegurar el cumplimiento, con justificación de su suficiencia. La Tesorería General de la Seguridad Social podrá recabar del solicitante cuanta documentación considere necesaria para acreditar la situación económico-financiera y demás circunstancias que hubieran sido alegadas en la solicitud y, en general, cuantos informes y actuaciones estime convenien-

tes para adoptar la resolución. Si la solicitud de aplazamiento no reuniese los requisitos exigidos o no se aportasen con ella los documentos establecidos, o se apreciasen en ella defectos u omisiones, se requerirá al solicitante para que subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos en el plazo de diez días, con indicación de que en caso contrario se dictará resolución teniéndole por desistido de su solicitud. La resolución por la que se resuelva la solicitud de aplazamiento deberá ser dictada en el plazo máximo de tres meses, contados a partir de la fecha de entrada en el registro del órgano competente para su tramitación. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, podrá entenderse desestimada la solicitud. En dicha resolución deberá indicarse la cuantía total y el período de la deuda aplazada, la duración y vencimientos del aplazamiento, así como los plazos para la constitución de las garantías y cumplimiento de las demás condiciones que se establezcan, extremos que, en atención a las circunstancias concurrentes, podrán diferir de los solicitados. La mera solicitud de aplazamiento no suspende el procedimiento recaudatorio. Denegada dicha solicitud, se aplicará a la deuda objeto de ésta el recargo que proceda. En general, dará lugar a la denegación de la solicitud de aplazamiento la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias:

- Que el solicitante haya incurrido en reiterados incumplimientos de aplazamientos anteriormente concedidos.
- Que, al momento de la solicitud, hubiera sido ya autorizada la enajenación de bienes embargados.
- Que el importe de la deuda aplazable no supere el doble del salario mínimo interprofesional mensual vigente al momento de la solicitud.

— **Incumplimiento.**

En caso de incumplimiento de cualquiera de las condiciones o pagos del aplazamiento, se proseguirá, sin más trámite, el procedimiento de apremio que se hubiera iniciado antes de la concesión. Se dictará asimismo, sin más trámite, providencia de apremio por aquella deuda que no hubiera sido ya apremiada, a la que se aplicará el recargo del 20 por 100 del principal, de haberse cumplido dentro de plazo con las obligaciones establecidas en el sistema de autoliquidación y en el sistema de liquidación directa de cuotas, o del 35 por 100, en caso contrario. En dicho procedimiento de apremio los órganos de recaudación procederán en primer lugar a ejecutar las garantías que se hubieran constituido. Los intereses de demora que se exijan serán los devengados desde el vencimiento de los respectivos plazos reglamentarios de ingreso.

Se considerará incumplido el aplazamiento en el momento en que el beneficiario deje de mantenerse al corriente en el pago de sus obligaciones con la Seguridad Social, con posterioridad a su concesión.

• Devolución Ingresos Indebidos

Los obligados a cotizar o al pago de otros recursos del Sistema de Seguridad Social tienen derecho, en los términos y supuestos que reglamentariamente se establezcan, a la devolución total o parcial del importe de los ingresos que por error se hubiesen realizado.

El importe a devolver estará constituido por:

— El importe del ingreso indebidamente efectuado y reconocido como tal.
— Los recargos, intereses, en su caso y costas satisfechas en vía de apremio.
— El interés de demora, desde la fecha del ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social hasta la fecha de la propuesta de pago.

También tienen la consideración de ingresos indebidos aquellos que resulten o se declaren objeto de devolución en virtud de resolución judicial firme. En este supuesto se devuelve de acuerdo con los términos de la sentencia.

No procederá la devolución de cuotas u otros recursos ingresados maliciosamente, sin perjuicio de la responsabilidad de todo orden a que hubiera lugar.

Si el sujeto de la devolución fuera deudor de la Seguridad Social o tuviese concedido un aplazamiento o moratoria, el importe de la devolución se aplicará a la deuda pendiente de ingreso o de amortización (salvo para el caso de la deuda garantizada mediante aval genérico).

Cuando por causa no imputable a la Administración, los beneficios en la cotización no se hubieran deducido en los términos reglamentariamente establecidos, podrá solicitarse el reintegro de su importe dentro del plazo de tres meses, a contar desde la fecha de presentación de la liquidación en que el respectivo beneficio debió descontarse. De no efectuarse la solicitud en dicho plazo se extinguirá este derecho.

De proceder el reintegro en este supuesto, si el mismo no se efectuase dentro de los tres meses siguientes a la fecha de presentación de la respectiva solicitud, el importe a reintegrar se incrementará con el interés de demora, que se aplicará al del beneficio correspondiente por el tiempo transcurrido desde la fecha en que se presente la solicitud hasta la de la propuesta de pago.

La resolución debe adoptarse y notificarse en el plazo de seis meses siguientes a la fecha en que se hubiera completado la documentación que deba aportar el solicitante a la solicitud.

Los empresarios deben solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social la devolución de su aportación así como la de sus trabajadores, debiendo reintegrársela cuando se les haga efectiva la devolución. No obstante, el trabajador por cuenta ajena puede solicitar directamente a la Tesorería General la devolución de sus cuotas si la empresa hubiera desaparecido o ésta se negara a solicitar dicha devolución.

El derecho a la devolución de cuotas prescribe a los cuatro años, a contar desde el día siguiente a su ingreso.

La solicitud de devolución de ingresos indebidos se realizará a través del modelo TC 13-1.

• Prescripción de la obligación de pago de las cuotas

Prescribirán a los cuatro años los siguientes derechos y acciones:

— El derecho de la Administración de la Seguridad Social para determinar las deudas con la misma cuyo objeto esté constituido por cuotas, mediante las oportunas liquidaciones.

— La acción para exigir el pago de las deudas por cuotas de la Seguridad Social.

La prescripción quedará interrumpida por las causas ordinarias y, en todo caso, por cualquier actuación administrativa realizada con conocimiento formal del responsable del pago conducente a la liquidación o recaudación de la deuda y, especialmente, por su reclamación administrativa mediante reclamación de deuda o acta de liquidación.

• Reclamaciones de deudas por cuotas

— Transcurrido el plazo reglamentario sin ingreso de las cuotas debidas, la Tesorería General de la Seguridad Social reclamará al sujeto responsable el importe de dichas cuotas, incrementado con el recargo que proceda (ver apartados al respecto), en los siguientes supuestos:

  • Falta de cotización respecto de trabajadores dados de alta, cuando no se hubiesen cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en el sistema de autoliquidación y en el sistema de liquidación directa de cuotas o cuando, habiéndose cumplido, las liquidaciones de cuotas o datos de cotización transmitidos o los documentos de cotización presentados contengan errores materiales, aritméticos o de cálculo que resulten directamente de los mismos. Si estas circunstancias fueran comprobadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo comunicará a la Tesorería General de la Seguridad Social en la propuesta de liquidación que proceda.

- Falta de cotización en relación con trabajadores dados de alta que no consten en las liquidaciones de cuotas o datos de cotización transmitidos ni en los documentos de cotización presentados en plazo, respecto de los que se considerará que no se han cumplido las obligaciones establecidas en el sistema de autoliquidación y en el sistema de liquidación directa de cuotas.
- Diferencias de importe entre las cuotas ingresadas y las que legalmente corresponda liquidar, que resulten directamente de las liquidaciones o datos de cotización transmitidos o de los documentos de cotización presentados, siempre que no proceda realizar una valoración jurídica por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre su carácter cotizable
- Deudas por cuotas cuya liquidación no corresponda a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

También procederá reclamación de deuda:

- A los responsables solidarios, en cuyo caso la reclamación comprenderá el principal de la deuda a que se extienda la responsabilidad solidaria, los recargos, intereses y costas devengados hasta el momento en que se emita dicha reclamación.
- A los responsables subsidiarios, en cuyo caso y salvo que su responsabilidad se halle limitada por ley, la reclamación comprenderá el principal de la deuda exigible al deudor inicial en el momento de su emisión, excluidos recargos, intereses y costas.
- A quien haya asumido la responsabilidad por causa de la muerte del deudor originario, en cuyo caso la reclamación comprenderá el principal de la deuda, los recargos, intereses y costas devengados hasta que se emita.

— Los importes que figuren en las reclamaciones de deudas por cuotas, impugnadas o no, deberán hacerse efectivos dentro de los plazos siguientes:
  - Las notificadas entre los días 1 y 15 de cada mes, desde la fecha de notificación hasta el día 5 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.
  - Las notificadas entre los días 16 y último de cada mes, desde la fecha de notificación hasta el día 20 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

• Actas de liquidación de cuotas

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social procederá a la extensión de las actas de liquidación en las deudas por cuotas originadas por:

— Falta de afiliación o de alta de trabajadores en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.
— Diferencias de cotización por trabajadores dados de alta, resulten o no directamente de las liquidaciones o datos de cotización transmitidos o de los documentos de cotización presentados, dentro o fuera de plazo
— Por derivación de la responsabilidad del sujeto obligado al pago, cualquiera que sea su causa y régimen de la Seguridad Social aplicable, y en base a cualquier norma con rango de Ley que no excluya la responsabilidad por deudas de Seguridad Social. En los casos de responsabilidad solidaria, la Inspección podrá extender acta a todos los sujetos responsables o a alguno de ellos, en cuyo caso el acta de liquidación comprenderá el principal de la deuda a que se extiende la responsabilidad solidaria, los recargos, intereses y costas devengados hasta la fecha en que se extienda el acta.
— Aplicación indebida de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social previstas reglamentariamente para la financiación de las acciones formativas del subsistema de formación profesional para el empleo.

En los casos a los que se refieren los tres primeros apartados anteriores, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá formular requerimientos a los sujetos obligados al pago de cuotas adeudadas por cualquier causa, previo reconocimiento de la deuda por aquéllos ante el funcionario actuante. En este caso, el ingreso de la deuda por cuotas contenida en el requerimiento será hecho efectivo en el plazo que determine la Inspección, que no será inferior a un mes ni su-

perior a cuatro meses. En caso de incumplimiento del requerimiento se procederá a extender acta de liquidación y de infracción por impago de cuotas.

Las actas de liquidación, una vez notificadas a los interesados, tendrán el carácter de liquidaciones provisionales y se elevarán a definitivas mediante acto administrativo de la Dirección General o de la respectiva Dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social a propuesta del órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social preceptiva y no vinculante, tras el trámite de audiencia al interesado. Contra dichos actos liquidatorios definitivos cabrá recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico del que las dictó. De las actas de liquidación se dará traslado a los trabajadores, pudiendo los que resulten afectados interponer reclamación respecto del período de tiempo o la base de cotización a que la liquidación se refiere.

Los importes de las deudas figuradas en las actas de liquidación serán hechas efectivas hasta el último día del mes siguiente al de su notificación, una vez dictado el correspondiente acto administrativo definitivo de liquidación.

• Actas de liquidación concurrentes con actas de infracción por los mismos hechos

Las actas de liquidación y las de infracción que se refieran a los mismos hechos se practicarán simultáneamente por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La competencia y el procedimiento para su resolución son los mismos que para las actas de liquidación de cuotas.

Si el infractor diese su conformidad a la liquidación practicada, ingresando su importe dentro del mes siguiente al de notificación, las sanciones por infracción por los mismos hechos se reducirán automáticamente al 50 por 100 de su cuantía. Esta reducción automática sólo podrá aplicarse en el supuesto de que la cuantía de la liquidación supere la de la sanción propuesta inicialmente.

• Determinación de las deudas por cuotas

— Las reclamaciones de deudas y las providencias de apremio por cuotas de la Seguridad Social, en los supuestos en que unas y otras procedan, se extenderán conforme a las siguientes reglas:
  - De cumplir el sujeto responsable del ingreso las obligaciones establecidas en el sistema de autoliquidación y en el sistema de liquidación directa de cuotas dentro de plazo, se emitirán en función de las bases de cotización por las que se hubiera efectuado la liquidación de cuotas correspondiente.
  - De incumplir el sujeto responsable del ingreso las obligaciones establecidas en el sistema de autoliquidación y en el sistema de liquidación directa de cuotas dentro de plazo, se emitirán tomando como base de cotización la media entre la base mínima y máxima correspondiente al último grupo de cotización conocido en que estuviese encuadrado el grupo o categoría profesional de los trabajadores a que se refiera la reclamación de deuda, salvo en aquellos supuestos en que resulten de aplicación bases únicas.

— Las actas de liquidación se extenderán en base a la remuneración total que tenga derecho a percibir el trabajador o la que efectivamente perciba de ser ésta superior en razón del trabajo que realice por cuenta ajena y que deba integrar la base de cotización en los términos establecidos en la Ley o en las normas de desarrollo. Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se vea en la imposibilidad de conocer el importe de las remuneraciones percibidas por el trabajador, se estimará como base de cotización la media entre la base mínima y máxima correspondiente al último grupo de cotización conocido en que estuviese encuadrado el grupo o categoría profesional de los trabajadores a que se refiere el acta de liquidación, salvo en aquellos supuestos en que resulten de aplicación bases únicas.

• Vía de apremio

Transcurrido el plazo reglamentario de ingreso y una vez adquiera firmeza en vía administrativa la reclamación de deuda o el acta de liquidación, sin que se haya satisfecho la deuda, se iniciará el procedimiento de recaudación en vía ejecutiva mediante la emisión de providencia de apremio, en la que se identificará la deuda pendiente de pago con el recargo correspondiente.

No obstante, se dictará providencia de apremio, sin previa reclamación de deuda o acta de liquidación, en los siguientes casos:

— Falta de ingreso de la totalidad o de alguna de las aportaciones que integran la cuota, respecto de trabajadores dados de alta e incluidos en las liquidaciones transmitidas o en los documentos de cotización presentados dentro de plazo, de aplicarse el sistema de autoliquidación de cuotas, o en las liquidaciones practicadas por la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de plazo, de aplicarse el sistema de liquidación directa de cuotas, cuando la deuda estuviese correctamente calculada.

— Falta de ingreso de las cuotas relativas a trabajadores cuya cotización se determine mediante el sistema de liquidación simplificada, aplicable a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, de las cuotas de los Sistemas Especiales del Régimen General para Empleados de Hogar y para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante la situación de inactividad, así como las cuotas fijas del Seguro Escolar, de convenios especiales y de cualquier otra cuota cuya liquidación pueda establecerse a través de dicho sistema.

• Aportación de datos de la Seguridad Social en soporte informático

El Sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED) permite a las empresas, previa autorización por parte de la TGSS, cumplir con la obligación de presentar los documentos de cotización en soporte informático.

Estarán obligados a su incorporación al Sistema RED:

— Las empresas, agrupaciones de empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social y en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y para la Minería del Carbón, con independencia del número de trabajadores que mantengan en alta, sin perjuicio de las excepciones que se prevén en los sub-apartados que siguen.

— Los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar como trabajadores por cuenta propia clasificados, a efectos de cotización, en el grupo primero del artículo 10 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, con independencia de que tengan o no trabajadores a su cargo.

No estarán obligados a la incorporación al Sistema RED:

— En el Régimen General de la Seguridad Social, las empresas, agrupaciones de empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar, por lo que respecta al colectivo de profesionales taurinos y al Sistema Especial para Empleados de Hogar.

— En el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, los trabajadores por cuenta propia clasificados, a efectos de cotización, en los grupos segundo y tercero del artículo 10 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre.

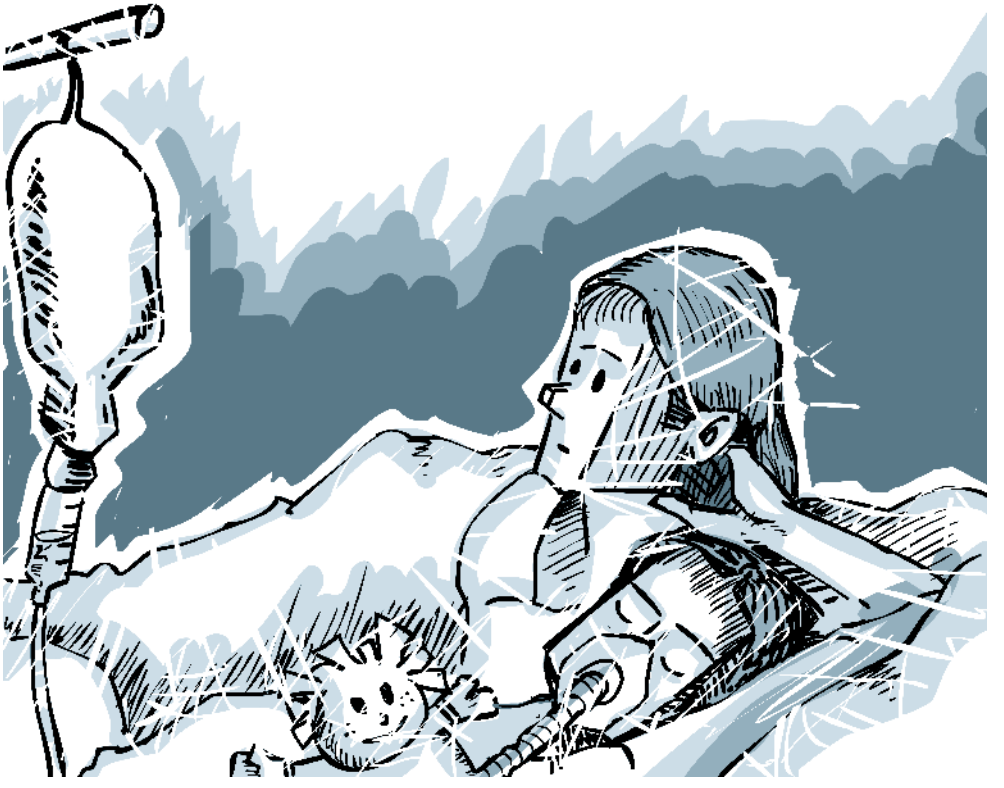
La no incorporación efectiva al Sistema RED determinará que los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar no puedan aplicar bonificaciones, reducciones o cualesquiera otros beneficios en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social, quedando suspendidos, sin más trámites, los beneficios obtenidos, en su caso, anteriormente.

28.8.
Sistemas especiales

(LGSS. R.D. L. G. 8/2015)

Teniendo en cuenta las peculiares circunstancias que concurran en determinados trabajos que impidan o dificulten la aplicación de las normas generales en materia de encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación, se han establecido los siguientes sistemas especiales:

- Trabajadores fijos-discontinuos en empresas de exhibición cinematográfica, salas de baile, discotecas y salas de fiestas (Orden de 17-6-80) (aquí, en este sistema especial se han incluido los trabajadores fijos discontinuos que prestan servicios en salas de bingo) (Resol. 25-VI-81) y los de locales de espectáculos deportivos (Resol. 24-III-88) y empresas de espectáculos taurinos (Resol. 24-X-85).
- Trabajadores fijos discontinuos que prestan servicios en empresas de estudios de mercado y opinión pública (Orden de 6-11-89)
- Servicios Extraordinarios de Hostelería (Orden de 10-9-73).
- Empaquetado y manipulado de tomate fresco realizados por cosecheros exportadores (Órdenes de 24-7-76 y 9-12-94).
- Frutas y hortalizas e industrias de conservas vegetales (Orden de 30-5-91).



29. Prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social

29.1. Asistencia sanitaria

(Resol. 21-III-1974) • (R.D. 391/1982) • (L.O. 3/1986) • (Ley 14/1986) • (O.M. 20-V-1987) • (R.D. 1575/1993) • (R.D. 8/1996) • (R.D. 1658/1998) • (Ley 16/2003) • (Ley 41/2002) • (R.D. 183/2004) • (Resol. 21-XI-2005) • (R.D. 1030/2006) • (O. TIN/971, 16-IV-2009) • (Resol. 21-X-2009) • (R.D.L. 16/2012) • (R.D. 1192/2012) • (R.D. 1506/2012) • (O. ESS/1452/2012) • (R.D. 576/2013) • (R.D. 702/2013) • (O. SSI/1475/2014) • (O. SSI/2065/2014) • (Resol. 30-IX-2014) • (LGSS. R.D.L.G. 8/2015) • (R.D. 1091/2015) • (Resol. 23-II-2016) • (R.D. Ley 7/2018) • (O. SCB/480/2019)

• Objeto

Prestación de los servicios médicos y farmacéuticos conducentes a hacer efectivo el derecho a la salud.

• Titulares de la prestación

— Son titulares del derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria todas las personas con nacionalidad española y las personas extranjeras que tengan establecida su residencia en el territorio español.

— Sin perjuicio de lo anterior, las personas con derecho a la asistencia sanitaria en España en aplicación de los reglamentos comunitarios de coordinación de sistemas de Seguridad Social o de los convenios bilaterales que comprendan la prestación de asistencia sanitaria, tendrán acceso a la misma, siempre que residan en territorio español o durante sus desplazamientos temporales a España, en la forma, extensión y condiciones establecidos en las disposiciones comunitarias o bilaterales indicadas.

— Para hacer efectivo el derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria con cargo a los fondos públicos de las administraciones competentes, las personas titulares de los citados derechos deberán encontrarse en alguno de los siguientes supuestos:
  - Tener nacionalidad española y residencia habitual en el territorio español.
  - Tener reconocido su derecho a la asistencia sanitaria en España por cualquier otro título jurídico, aun no teniendo su residencia habitual en territorio español, siempre que no exista un tercero obligado al pago de dicha asistencia.
  - Ser persona extranjera y con residencia legal y habitual en el territorio español y no tener la obligación de acreditar la cobertura obligatoria de la prestación sanitaria por otra vía.

— Aquellas personas que no tengan derecho a la asistencia sanitaria con cargo a fondos públicos, podrán obtener dicha prestación mediante el pago de la correspondiente contraprestación o cuota derivada de la suscripción de un convenio especial.

— Las personas titulares o beneficiarias de los regímenes especiales gestionados por la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, la Mutualidad General Judicial y el Instituto Social de las Fuerzas Armadas disponen de su régimen jurídico específico en cuanto al derecho a la asistencia sanitaria.

• Contingencias que cubre

— Enfermedad común y accidente no laboral.
— Enfermedad profesional y accidente de trabajo.
— Nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor.
— Embarazo, nacimiento y posnacimiento.

• Inicio de la prestación

El derecho a la prestación sanitaria nace desde el momento que se acredite que se cumplen todas las condiciones para acceder al mismo y la atención médica se prestara de acuerdo a los criterios médicos del Servicio Nacional de Salud.

• Duración

— El derecho a la prestación sanitaria se mantendrá mientras se cumplan las condiciones de acceso a la misma. La atención médica se prestara mientras dure el proceso patológico.

• ¿Dónde se presta la asistencia sanitaria?

— En los Centros de Salud y hospitales del Servicio Nacional de Salud de la localidad de residencia del titular el en régimen de ambulatorio, hospitalización o a domicilio.
— Desplazamientos temporales: fuera de la residencia habitual y dentro del territorio nacional la atención médica se podrá recibir presentando en los Centros de Salud y hospitales del Servicio Nacional de Salud la tarjeta identificativa de usuario del sistema público sanitario o fotocopia de la misma, acompañada del Documento Nacional de Identidad u otro documento que acredite fehacientemente la personalidad.

• Elección de médico

Es posible la libre elección de médico general y pediatra de familia que les interese, dentro de la misma Área de Salud o dentro de su localidad, siempre que ésta supere los 250.000 habitantes y el médico elegido no tenga cubierto el cupo de pacientes asignados.

También es posible elegir médico especialista en determinadas especialidades, tanto en el hospital de referencia de su Área de Salud como en los centros de especialidades dependientes del mismo, teniendo en cuenta el número de personas asignadas por el Servicio Público de Salud correspondiente a cada especialista.

• Gestión de la prestación

— El reconocimiento y control del derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria con cargo a fondos públicos corresponderá al Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social con la colaboración de las entidades y administraciones públicas imprescindibles para comprobar la concurrencia de los requisitos de acceso al derecho. No obstante, en tanto que no entre en vigor el desarrollo reglamentario previsto en el artículo 3 bis.1 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, se mantendrán los procedimientos vigentes y las bases de datos existentes antes de la entrada en vigor de este real decreto-ley, y el reconocimiento y control del derecho corresponde al INSS.
— El derecho a la asistencia sanitaria se hará efectivo por las administraciones sanitarias competentes, que facilitarán el acceso de los ciudadanos a

las prestaciones de asistencia sanitaria mediante la expedición de la tarjeta sanitaria individual.
— La protección de la asistencia sanitaria por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corre a cargo de las Mutua colaboradora con la Seguridad Social o de la Entidad Gestora que cubra estos riesgos.

• Documentación que debe acompañarse a la solicitud

— La solicitud para el acceso al derecho a la prestación sanitaria irá acompañada de la documentación específicamente requerida en cada supuesto.

29.2. Prestaciones farmacéuticas

■ (R.D. 83/1993) • (O.M. 6-IV-1993) • (R.D. 9/1996) • (R.D. 1663/1998) • (O.M. 13-VII-2000) • (O. SCO/1344, 5-V-2004) • (R.D. 1030/06) • (O. SCO/3997, 28-XII-2006) • (O. SCO/3867, 27-XII-2007) • (O. PRE/1797, 18-VI-2008) • (R.D. L. 8/2010) • (R.D. 1718/2010) • (O. SPI/3052/2010) • (Resol. 23-III-2011) • (R.D. L. 9/2011) • (R.D.L. 16/2012) • (Resol. 2-VIII-2012) • (Resol. 18-II-2013) • (Resol. 15-XII-2014) • (O. SSI/2065/2014) • (R.D.LG. 1/2015) • (O. SSI/1356/2015) • (R.D. 954/2015) • (R.D. Ley 7/2018)

Comprende los medicamentos y productos sanitarios (con algunas excepciones referidas a los medicamentos publicitarios, los productos de utilización cosmética, dietéticos, aguas minerales, elixires, dentífricos y otros productos similares) y el conjunto de actuaciones encaminadas a que los pacientes los reciban de forma adecuada a sus necesidades clínicas, en las dosis precisas según sus requerimientos individuales, durante el período de tiempo adecuado y al menor coste posible para ellos y para la comunidad.

• Aportación de los usuarios en la prestación farmacéutica ambulatoria

La prestación farmacéutica ambulatoria es la que se dispensa al paciente mediante receta médica u orden de dispensación hospitalaria a través de oficinas o servicios de farmacia, y está sujeta a aportación del usuario. La aportación del usuario será proporcional al nivel de renta que se actualizará, como máximo, anualmente.

• Aportación normal

Con carácter general, el porcentaje de aportación del usuario, de los medicamentos no excluidos, será:
— Un 60 por 100 del precio de venta al público para los usuarios y sus beneficiarios cuya renta sea igual o superior a 100.000 euros consignada en la casilla de base liquidable general y del ahorro de la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
— Un 50 por 100 del precio de venta al público para las personas que ostenten la condición de asegurado activo y sus beneficiarios cuya renta sea igual o superior a 18.000 euros e inferior a 100.000 euros consignada en la casilla de base liquidable general y del ahorro del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
— Un 40 por 100 del precio de venta al público para las personas que ostenten la condición de asegurado activo y sus beneficiarios y no se encuentren incluidos en los apartados anteriores.

— Un 10 por 100 del precio de venta al público para las personas en ostenten la condición de asegurado como pensionistas de la Seguridad Social y sus beneficiarios, siempre que su renta no sea igual o superior a 100.000 euros consignada en la casilla de base liquidable general y del ahorro de la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Los pensionistas cuya renta sea igual o superior a 100.000 euros aportarán el 60 por 100 del precio de venta público.
— Un 40 por 100 del precio de venta al público para las personas extranjeras no registradas ni autorizadas como residentes en España.

• Aportación reducida

Con el fin de garantizar la continuidad de los tratamientos de carácter crónico y asegurar un alto nivel de equidad a los pacientes pensionistas con tratamientos de larga duración, los porcentajes generales estarán sujetos a topes máximos de aportación en los siguientes supuestos:

— Un 10 por 100 del precio de venta al público en los medicamentos pertenecientes a los grupos ATC de aportación reducida, con una aportación máxima a partir del 1 de enero de 2019 de 4,24 euros. Dicha aportación máxima se actualizará, de forma automática cada mes de enero de acuerdo con la evolución del IPC.
— Para las personas que ostenten la condición de asegurado como pensionistas de la Seguridad Social y sus beneficiarios cuya renta sea inferior a 18.000 euros consignada en la casilla de base liquidable general y del ahorro de la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas hasta un límite máximo de aportación mensual de 8,23 euros.
— Para las personas que ostenten la condición de asegurado como pensionistas de la Seguridad Social y sus beneficiarios cuya renta sea igual o superior a 18.000 euros e inferior a 100.000 euros consignada en la casilla de base liquidable general y del ahorro de la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, hasta un límite máximo de aportación mensual de 18,52 euros.
— Para las personas que ostenten la condición de asegurado como pensionista de la Seguridad Social y sus beneficiarios cuya renta sea superior a 100.000 euros consignada en la casilla de base liquidable general y del ahorro de la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, hasta un límite máximo de aportación mensual de 61,75 euros.
— El importe de las aportaciones que excedan de las cuantías mencionadas será objeto de reintegro por la Comunidad Autónoma correspondiente, con una periodicidad máxima semestral.

• Exentos de aportación

Estarán exentos de aportación, los usuarios y sus beneficiarios que pertenezcan a una de las siguientes categorías:

— Afectados de síndrome tóxico y personas con discapacidad en los supuestos contemplados en su normativa específica.
— Personas perceptoras de rentas de integración social.
— Personas perceptoras de pensiones no contributivas.
— Parados que han perdido el derecho a percibir el subsidio de desempleo en tanto subsista su situación.
— Personas con tratamientos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

No obstante, la financiación pública de medicamentos está sometida al sistema de precios de referencia. El precio de referencia es la cuantía con la que se financian las presentaciones de medicamentos incluidas en cada uno de los conjuntos que se determinen, siempre que se prescriban y dispensen con cargo a fondos públicos; se entiende por conjunto la totalidad de las presentaciones de medicamentos financiadas que tengan un mismo principio activo e idéntica vía de

administración entre las que existirá, al menos, una presentación de medicamento genérico o de medicamento biosimilar.

La prescripción, indicación o autorización de dispensación de los medicamentos se realizará por principio activo, en la receta médica oficial u orden de dispensación, del Sistema Nacional de Salud, salvo cuando existan causas de necesidad terapéutica que justifiquen la prescripción por marca, o cuando se trate de medicamentos que pertenezcan a agrupaciones integradas exclusivamente por un medicamento y sus licencias al mismo precio. No obstante, cuando, por excepción, la prescripción se hubiera realizado por la denominación comercial del medicamento o producto sanitario, se dispensará el producto prescrito si es el de menor precio de la agrupación correspondiente; de lo contrario, se dispensará el de menor precio de la misma.

29.3. Incapacidad temporal

(O.M. 25-XI-1966) • (D. 3158/1966) • (O.M. 13-X-1967) • (D.1646/1972) • (R.D. 53/1980) • (O.M. 27-I-1982) • (R.D. 1300/1995) • (R.D. 1993/1995) • (O.M. 18-I-1996) • (Ley 13/1996, art. 78) • (R.D. 576/1997) • (O.M. 20-IV-1998) • (R.D. 1131/2002) • (Resol. 16-I-2006) • (R.D. 1299/2006) • (Resol. 28-XI-2006) • (Resol. 29-XI-2006) • (O. TAS/1, 2-I-2007) • (Resol. 19-IX-2007) • (Resol. 14-I-2008) • (R.D. 1430/2009) • (Resol. 15-XI-2010) • (R.D. 1622/2011) • (R.D. 1630/2011) • (R.D. 625/2014) • (O. ESS/1187/2015) • (LGSS. R.D. LG. 8/2015) • (R.D. 231/2017) • (R.D. Ley 28/2018)

• Concepto

— Situación en la que se encuentran los trabajadores impedidos temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras reciban asistencia sanitaria de la Seguridad Social. También tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

• Causas

— Enfermedad común o profesional.
— Accidente, sea o no de trabajo.
— Período de observación de enfermedades profesionales, cuando sea necesaria la baja médica.

• Requisitos

— Estar afiliado y en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta.
— Tener cubierto un período de cotización de:
  • Por enfermedad común: 180 días en los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.
  • En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial, para acreditar el período de cotización necesario para causar derecho a la prestación, se aplicarán las siguientes reglas:
    — Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.
    — A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto

de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.
    - Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables.
    - Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados exclusivamente sobre los últimos cinco años.
    - El período mínimo de cotización exigido será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad indicado.
- Por accidente, sea o no de trabajo, y enfermedad profesional: no se requiere período previo de cotización.

• Situaciones asimiladas al alta

- La percepción de prestaciones por desempleo de nivel contributivo.
- Trabajadores trasladados por sus empresas fuera del territorio nacional.
- Convenio especial de diputados, senadores y gobernantes y parlamentarios de Comunidades Autónomas.
- Los períodos de reincorporación al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos, si procediera su llamamiento por antigüedad y se encuentren en incapacidad temporal.
- El período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.
- Huelga legal y cierre patronal (alta especial).

• Cuantía del subsidio

La prestación económica consiste en un subsidio diario calculado en función de la base reguladora y el origen de la incapacidad, que se abonará durante los días naturales en que el interesado se encuentre en la situación de incapacidad temporal:

- Por enfermedad común o accidente no laboral: el 60 por 100 de la base reguladora entre el cuarto y el vigésimo día, y el 75 por 100 a partir del vigésimo primero.
- Por enfermedad profesional y accidente de trabajo: el 75 por 100 de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja.
- Cuando el trabajador agote el período máximo de duración de la incapacidad temporal, y hasta el momento de la calificación de la incapacidad permanente, continuará percibiendo el importe de las prestaciones en concepto de prolongación de efectos de incapacidad temporal.
- Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en igual cuantía a la prestación por desempleo. En el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en la misma cuantía en la que la venía percibiendo. Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que no constituya recaída de un proceso anterior durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en igual cuantía a la prestación por desempleo. Si el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de dura-

ción establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual al 80 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) mensual. Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y durante la misma se extinga su contrato, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la prestación por desempleo hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo si reúne los requisitos necesarios (ver apartado 20.1). El período que el trabajador haya permanecido en situación de incapacidad temporal, a partir de la fecha de extinción del contrato de trabajo, se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo que le corresponda. Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y durante la misma se extinga su contrato de trabajo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal, en cuantía igual a la que tuviera reconocida, hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo si reúne los requisitos necesarios (ver apartado 20.1). En este caso no procede descontar del período de percepción de la misma el tiempo que hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal.

— El Servicio Público de Empleo Estatal efectuará las cotizaciones a la Seguridad Social del trabajador, cuando tras la IT derivada de contingencias comunes, sin solución de continuidad, se pase a las situaciones de incapacidad permanente, jubilación o fallecimiento que de derecho a prestaciones de muerte y supervivencia por el período que se descuente como consumido, incluso cuando no se haya solicitado la prestación por desempleo.

• Base reguladora

Para su cálculo debe tenerse en cuenta el origen de la incapacidad:

— En caso de enfermedad común o accidente no laboral: es el cociente de dividir la base de cotización por contingencias comunes del trabajador del mes anterior a la fecha de baja, por el número de días a que corresponde dicha cotización.

— En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional: es el cociente de dividir la base de cotización por contingencias profesionales del trabajador del mes anterior a la fecha de la baja, por el número de días a que corresponde dicha cotización (teniendo en cuenta que en el caso de haberse realizado horas extraordinarias se tomará el promedio de las cotizaciones efectuadas por este concepto en los doce meses precedentes).

— En el caso de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje, la base reguladora es la base mínima de cotización del Régimen General.

— En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial, la base reguladora diaria será la que resulte de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta laboral con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre el número de días naturales en dicho período. La prestación se abonará durante todos los días naturales en que el interesado se encuentre en la situación de incapacidad temporal.

• Reconocimiento del derecho y abono del subsidio

— El reconocimiento del derecho corresponde:
  - Al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social, en función de con quien de ellos el empresario hubiere optado para la cobertura de esta contingencia.
  - A las empresas autorizadas a colaborar voluntariamente en la gestión del Régimen General, cuando derive de contingencias profesionales.

— El abono de la prestación económica lo efectúa la empresa con la misma periodicidad que los salarios, bien por delegación a través de colaboración obligatoria, bien a su cargo a través de colaboración voluntaria, en virtud de la colaboración de las empresas en la gestión de la protección de la Incapacidad Temporal y de la asistencia sanitaria.
— En los supuestos de enfermedad común o de accidente no laboral, el abono del subsidio se distribuye:
  • Entre el día cuarto al decimoquinto de baja en el trabajo, ambos inclusive, el abono corresponde al empresario.
  • A partir del decimosexto día de baja, la responsabilidad del abono incumbe al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social, en su caso, aun cuando la materialidad del pago se lleve a cabo en concepto de pago delegado por el empresario.
  • Cuando el trabajador este percibiendo prestaciones por desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal, el Servicio Público de Empleo Estatal abonará la prestación, por pago delegado, hasta agotarse la duración de la prestación por desempleo, a partir de dicho momento, la prestación será abonada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.
— El Instituto Nacional de la Seguridad Social o la Mutua colaboradora con la Seguridad social, en su caso, son responsables del pago directo del subsidio en los siguientes casos:
  • Por incumplimiento del empresario del pago delegado.
  • Empresas con menos de diez trabajadores y más de seis meses consecutivos de abono del subsidio, que lo soliciten reglamentariamente.
  • Extinción de la relación laboral estando el trabajador en situación de Incapacidad Temporal.
  • En los supuestos de agotamiento de la incapacidad temporal por el transcurso del plazo máximo de trescientos sesenta y cinco días, durante la prolongación de la situación de incapacidad temporal (de 365 a 545 días) o durante la prórroga de los efectos hasta la calificación de incapacidad permanente.

• Duración del subsidio

— Por situaciones debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, la duración máxima será de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos el trabajador pueda ser dado de alta médica por curación. Para la determinación del período máximo se computarán los de recaída, así como los períodos de observación. Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta médica anterior o de la resolución denegatoria de incapacidad permanente.
— Agotado el plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente del trabajador, será el único competente para reconocer la situación de prórroga expresa con un límite de ciento ochenta días más, o bien para determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente, o bien para emitir el alta médica, por curación o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. De igual modo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social será el único competente para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal cuando aquélla se produzca en un plazo de ciento ochenta días naturales posteriores al alta médica por la misma o similar patología.
— En el supuesto de que el INSS emita resolución por la que se acuerde el alta médica, conforme a lo indicado anteriormente, cesará la colaboración

obligatoria de las empresas en el pago de la prestación el día en que se dicte dicha resolución, abonándose directamente por la entidad gestora o la mutua colaboradora con la Seguridad Social el subsidio correspondiente durante el periodo que transcurra entre la fecha de la citada resolución y su notificación al interesado. Las empresas que colaboren en la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal conforme a lo previsto en el artículo 102.1 a) o b) de la Ley general de la Seguridad Social, vendrán igualmente obligadas al pago directo del subsidio correspondiente al referido periodo.

— En los casos de alta médica, frente a la resolución recaída podrá el interesado en el plazo máximo de cuatro días naturales, manifestar su disconformidad ante la inspección médica del servicio público de salud, la cual, si discrepara del criterio de la entidad gestora, tendrá la facultad de proponer, en el plazo máximo de siete días naturales, la reconsideración de la decisión de aquélla, especificando las razones y fundamento de su discrepancia. Si la inspección médica se pronunciara confirmando la decisión de la entidad gestora o si no se produjera pronunciamiento alguno en el plazo de los once días naturales siguientes a la fecha de la resolución, adquirirá plenos efectos la mencionada alta médica. Durante el período de tiempo transcurrido entre la fecha de alta y aquella en la que la misma adquiera plenos efectos se considerará prorrogada la situación de incapacidad temporal. Si, en el plazo máximo, la inspección médica hubiera manifestado su discrepancia con la resolución de la entidad gestora, ésta se pronunciará expresamente en el transcurso de los siete días naturales siguientes, notificando la correspondiente resolución al interesado, que será también comunicada a la inspección médica. Si la entidad gestora, en función de la propuesta formulada, reconsiderara el alta médica, se reconocerá al interesado la prórroga de su situación de incapacidad temporal a todos los efectos. Si, por el contrario, la entidad gestora se reafirmara en su decisión, para lo cual aportará las pruebas complementarias que fundamenten aquélla, sólo se prorrogará la situación de incapacidad temporal hasta la fecha de la última resolución.
— Los períodos de observación por enfermedad profesional tendrán una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.
— Cuando la situación de incapacidad temporal se extinga por el transcurso del plazo de quinientos cuarenta y cinco días, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de tres meses, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda.
— No obstante, en aquellos casos en los que continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la calificación de incapacidad permanente, ésta podrá retrasarse por el período preciso, sin que en ningún caso se puedan rebasar los setecientos treinta días naturales sumados los de incapacidad temporal y los de prolongación de sus efectos. Durante los períodos de tres meses y de demora de la calificación, no subsistirá la obligación de cotizar.
— En el supuesto de alta médica anterior al agotamiento del plazo máximo de duración de la situación de incapacidad temporal (545 días), sin que exista ulterior declaración de incapacidad permanente, subsistirá la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del citado plazo de 545 días naturales, de producirse con posterioridad dicha declaración de inexistencia de incapacidad permanente.
— La regla general es que extinguido el derecho a la prestación de IT por el transcurso de 545 días naturales de duración máxima, con o sin declaración de IP, solo podrá causarse derecho al subsidio de IT por la misma o similar patología si transcurre un periodo superior a 180 días naturales desde la resolución de la IP.

No obstante, aunque se hubiese agotado un proceso de 545 días naturales y no hubiesen transcurrido 180 días naturales desde la denegación de la IP, podrá iniciarse, por una sola vez, un nuevo proceso de IT cuando el INSS –a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente del trabajador- considere que el trabajador puede recuperar su capacidad laboral.

• Causas de extinción del derecho

— Transcurso del plazo máximo de 545 días naturales desde la baja médica.
— Por alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual.
— Ser dado de alta el trabajador, con o sin declaración de incapacidad permanente.
— Reconocimiento de pensión de jubilación.
— Por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes o reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al INSS o a la Mutua.
— Fallecimiento.
— Iniciación por el INSS de expediente de Incapacidad Permanente al agotamiento de los 365 días de Incapacidad Temporal.
— Iniciación por el INSS de expediente de Incapacidad Permanente durante la prórroga de la situación de Incapacidad Temporal.

• Pérdida o suspensión del derecho

El derecho al subsidio por incapacidad temporal podrá ser denegado, anulado o suspendido:

— Cuando el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación.
— Cuando el beneficiario trabaje por cuenta propia o ajena.

También podrá ser suspendido el derecho al subsidio cuando, sin causa razonable, el beneficiario rechace o abandone el tratamiento que le fuere indicado.

La incomparecencia del beneficiario a cualquiera de las convocatorias realizadas por los médicos adscritos al INSS y a las Mutuas para examen y reconocimiento médico producirá la suspensión cautelar del derecho, al objeto de comprobar si aquella fue o no justificada.

• Gestión y documentación de la prestación

— La emisión del parte médico de baja es el acto que origina la iniciación de las actuaciones conducentes al reconocimiento del derecho al subsidio por incapacidad temporal. La declaración de la baja médica, en los procesos de incapacidad temporal, cualquiera que sea la contingencia determinante, se formulará en el correspondiente parte médico de baja expedido por el médico del Servicio Público de Salud que haya efectuado el reconocimiento del trabajador afectado.
— En el caso de que la causa de la baja médica sea un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y el trabajador preste servicios en una empresa asociada, para la gestión de la prestación por tales contingencias, a una Mutua colaboradora con la Seguridad Social, o se trate de un trabajador por cuenta propia adherido a una Mutua para la gestión de la prestación, o cuando se trate de trabajadores asegurados por su propia empresa, en virtud de la colaboración prevista en el artículo 102.1.a) de la Ley General de la Seguridad Social, los correspondientes partes de baja, de confirmación de la baja o de alta serán expedidos por los servicios médicos de la propia Mutua.

— Todo parte médico de baja irá precedido de un reconocimiento médico del trabajador que permita la determinación objetiva de la incapacidad temporal para el trabajo habitual.
— El Servicio Público de Salud o la empresa colaboradora o la Mutua, según cual sea la entidad facultada para emitir el parte de baja, remitirá por vía telemática al Instituto Nacional de la Seguridad Social, de manera inmediata, y, en todo caso, en el primer día hábil siguiente al de su expedición, los datos personales del trabajador, los datos obligatorios del parte de baja relativos a la fecha de la baja, a la contingencia causante, al código de diagnóstico, al código nacional de ocupación del trabajador, a la duración estimada del proceso y, en su caso, la aclaración de que el proceso es recaída de uno anterior, así como, en este caso, la fecha de la baja del proceso inmediatamente anterior y la fecha de la baja del proceso que origina la recaída. Asimismo, hará constar la fecha en que se realizará el siguiente reconocimiento médico.
— Los partes de baja y de confirmación de la baja se extenderán en función del período de duración que estime el médico que los emite. A estos efectos se establecen cuatro grupos de procesos:
— En los procesos de duración estimada inferior a cinco días naturales, el facultativo del servicio público de salud, o de la empresa colaboradora o de la mutua, emitirá el parte de baja y el parte de alta en el mismo acto médico.
  El facultativo, en función de cuando prevea que el trabajador va a recuperar su capacidad laboral, consignará en el parte la fecha del alta, que podrá ser la misma que la de la baja o cualquiera de los tres días naturales siguientes a esta.
  No obstante el trabajador podrá solicitar que se le realice un reconocimiento médico el día que se haya fijado como fecha de alta, y el facultativo podrá emitir el parte de confirmación de la baja, si considerase que el trabajador no ha recuperado su capacidad laboral.
    • En los procesos de duración estimada de entre 5 y 30 días naturales, el facultativo del servicio público de salud, o la empresa colaboradora o de la mutua, emitirá el parte de baja consignando en el mismo la fecha de la revisión médica prevista que, en ningún caso, excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial. En la fecha de revisión se extenderá el parte de alta o, en caso de permanecer la incapacidad, el parte de confirmación de la baja. Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de catorce días naturales entre sí.
    • En los procesos de duración estimada de entre 31 y 60 días naturales, el facultativo del servicio público de salud, o la empresa colaboradora o de la mutua, emitirá el parte de baja consignando en el mismo la fecha de la revisión médica prevista que, en ningún caso, excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial, expidiéndose entonces el parte de alta o, en su caso, el correspondiente parte de confirmación de la baja. Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de veintiocho días naturales entre sí.
— En los procesos de duración estimada de 61 o más días naturales, el facultativo del servicio público de salud, o la empresa colaboradora o de la mutua, emitirá el parte de baja en el que fijará la fecha de la revisión médica prevista, la cual en ningún caso excederá en más de catorce días naturales a la fecha de baja inicial, expidiéndose entonces el parte de alta o, en su caso, el correspondiente parte de confirmación de la baja. Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de treinta y cinco días naturales entre sí.
— En todo caso, el facultativo del servicio público de salud, o de la empresa colaboradora o de la Mutua, expedirá el parte de alta cuando considere que el trabajador ha recuperado su capacidad laboral.

— Siempre que se produzca una modificación o actualización del diagnóstico, se emitirá un parte de confirmación que recogerá la duración estimada por el médico que lo emite. Los siguientes partes de confirmación se expedirán en función de la nueva duración estimada.
— El facultativo que expida los partes médicos de baja, confirmación y alta entregará al trabajador dos copias del mismo, una para el interesado y otra con destino a la empresa.
— En el plazo de tres días contados a partir del mismo día de la expedición del parte médico de baja y de confirmación de la baja, el trabajador entregará a la empresa la copia destinada a ella.
Dentro de las 24 horas siguientes a su expedición, el parte médico de alta será entregado por el trabajador a la empresa.
— Las empresas, una vez recibido el parte de baja, confirmación de la baja y alta procederá a su cumplimentación con los datos que correspondan a la empresa, y lo remitirán al Instituto Nacional de la Seguridad Social, con carácter inmediato y, en todo caso, en el plazo máximo de tres días hábiles contados a partir de la recepción del parte, a través del sistema RED.
— Si durante el período de baja médica se produjese la finalización del contrato, el trabajador vendrá obligado a presentar al INSS o Mutua, según corresponda, en el mismo plazo fijado para la empresa, las copias de los partes de confirmación de baja y de alta.
— El Instituto Nacional de la Seguridad Social dará el trámite que corresponda a los partes médicos destinados a él mismo y, a su vez, también mediante los medios informáticos establecidos distribuirá y reenviará de manera inmediata, y, en todo caso, en el primer día hábil siguiente al de su recepción, los partes destinados al Instituto Social de la Marina y a las mutuas, según la entidad a quien corresponda la gestión del proceso.

• Informes complementarios y de control

— En los procesos de incapacidad temporal cuya gestión corresponda al servicio público de salud y su duración prevista sea superior a 30 días naturales, el segundo parte de confirmación de la baja irá acompañado de un informe médico complementario expedido por el facultativo que haya extendido el parte anterior, en el que se recogerán las dolencias padecidas por el trabajador, el tratamiento médico prescrito, las pruebas médicas en su caso realizadas, la evolución de las dolencias y su incidencia sobre la capacidad funcional del interesado. En los procesos inicialmente previstos con una duración inferior y que sobrepasen el periodo estimado, dicho informe médico complementario deberá acompañar al parte de confirmación de la baja que pueda emitirse, en su caso, una vez superados los 30 días naturales. Los informes médicos complementarios se actualizarán, necesariamente, con cada dos partes de confirmación de baja posteriores.
— En los procesos cuya gestión corresponda al servicio público de salud, trimestralmente, a contar desde la fecha de inicio de la baja médica, la inspección médica del servicio público de salud o el médico de atención primaria, bajo la supervisión de su inspección médica, expedirá un informe de control de la incapacidad en el que deberá pronunciarse expresamente sobre todos los extremos que justifiquen, desde el punto de vista médico, la necesidad de mantener el proceso de incapacidad temporal del trabajador.
— Los informes médicos complementarios, los informes de control, sus actualizaciones y las pruebas médicas realizadas en el proceso de incapacidad temporal forman parte de este, por lo que tendrán acceso a los mismos los inspectores médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social, al Instituto Social de la Marina y los facultativos de las mutuas respecto de los procesos por contingencias comunes correspondientes a los trabajadores protegidos por las mismas, al objeto de que puedan desarrollar sus funciones.

— Asimismo, exclusivamente los inspectores médicos del propio servicio público de salud y los inspectores médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, al Instituto Social de la Marina tendrán acceso, preferentemente por vía telemática, a la documentación clínica de atención primaria y especializada.

• Comprobación, seguimiento y control de la prestación

— El Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina, en su caso, y las mutuas, a través de su personal médico y personal no sanitario, ejercerán el control y seguimiento de la prestación económica de la incapacidad temporal objeto de gestión, pudiendo realizar a tal efecto aquellas actividades que tengan por objeto comprobar el mantenimiento de los hechos y de la situación que originaron el derecho al subsidio, a partir del momento en que se expida el parte médico de baja, sin perjuicio de las competencias que corresponden a los servicios públicos de salud en materia sanitaria.

— Los actos de comprobación de la incapacidad temporal que lleven a cabo los médicos del respectivo servicio público de salud, los inspectores médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, del Instituto Social de la Marina, así como los médicos dependientes de las mutuas deberán basarse tanto en los datos que fundamenten los partes médicos de baja y de confirmación de la baja, como en los derivados de los reconocimientos médicos e informes realizados en el proceso. A tal efecto, aquellos podrán acceder a los informes médicos, pruebas y diagnósticos relativos a las situaciones de incapacidad temporal, a fin de ejercitar sus respectivas funciones.

— Con el fin de que las actuaciones médicas de seguimiento y control cuenten con el mayor respaldo técnico, se pondrá a disposición de los médicos a los que competan dichas actuaciones tablas de duraciones óptimas, tipificadas para los distintos procesos patológicos susceptibles de generar incapacidades, así como tablas sobre el grado de incidencia de dichos procesos en las diversas ocupaciones laborales.

• Expedición de partes médicos de alta por los servicios médicos del INSS

— Hasta el cumplimiento del plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días de los procesos de incapacidad temporal, el Instituto Nacional de la Seguridad Social ejercerá, a través de los inspectores médicos adscritos a dicha entidad, las mismas competencias que la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo Servicio Público de Salud, para emitir un alta médica a todos los efectos, así como para considerar que existe recaída en un mismo proceso, cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta anterior. Cuando el alta haya sido expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, este será el único competente, a través de sus propios médicos, para emitir una nueva baja médica producida por la misma o similar patología en los ciento ochenta días siguientes a la citada alta médica.

— Con anterioridad al cumplimiento de los 365 días en incapacidad temporal el parte médico de alta podrá ser extendido por el facultativo adscrito al Instituto Nacional de la Seguridad Social bien por propia iniciativa o de una Mutua colaboradora con la Seguridad Social. Para ello, una vez reconocido el trabajador y cuando, a juicio del facultativo del Instituto Nacional de la Seguridad Social corresponda expedir el alta, se procederá inmediatamente a la extensión de un parte de alta.

— Expedido el parte médico de alta, en el mismo acto se hace entrega al trabajador de dos copias, una para el interesado y otra con destino a la empresa.
— La prestación económica de incapacidad temporal quedará extinguida desde el día de efectos del alta médica extendida.

29.4. Nacimiento y cuidado de menor

(D. 1646/1972) • (Resol. 13-VII-1995) • (R.D. L. 11/1998) • (Ley 39/1999) • (R.D. 1131/2002) • (L. O. 3/2007) • (R.D. 295/2009) • (R.D. LG. 2/2015) • (LGSS. R.D. LG. 8/2015) • (Resol. 23-II-2016) • (R.D. Ley 6/2019) •

• Situaciones protegidas

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento y cuidado de menor, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten.

Asimismo, tendrá la consideración de situación protegida en los mismos términos establecidos para los supuestos de adopción, guarda y acogimiento, la constitución de tutela sobre menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor.

Se considera también situación protegida el nacimiento y cuidado de menor de un hijo por gestación por sustitución en un país extranjero con arreglo a la legalidad vigente en dicho país.

29.4.1. Supuesto general (subsidio contributivo)

29.4.1.1. Beneficiarios

— Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:
  • Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento y cuidado de menor, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.
  • Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento y cuidado de menor, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochen-

ta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

- Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento y cuidado de menor, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

— En el supuesto de nacimiento y cuidado de menor, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del nacimiento a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.
— En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la edad antes señalada será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

• Situaciones asimiladas al alta

— La situación legal de desempleo total por la que se perciba prestación de nivel contributivo.
— El mes siguiente al cese en el cargo público o al cese en el ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, que dio lugar a la situación de excedencia forzosa o situación equivalente, durante el que debe solicitarse el reingreso al trabajo.
— El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.
— Para los colectivos de artistas y profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.
— El período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.
— Huelga legal y cierre patronal (alta especial).
— Los períodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género.
— El convenio especial con la Seguridad Social para diputados y senadores de las Cortes Generales y diputados del Parlamento Europeo y el convenio especial con la Seguridad Social para los miembros de los Parlamentos y Gobiernos de las comunidades autónomas.
— Los periodos entre campañas de los trabajadores fijos discontinuos, que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad.

• Cuantía de la prestación

— La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

• Base reguladora

— La base reguladora será el resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al de la fecha de inicio del período de descanso por nacimiento y cuidado de menor y cuidado de menor, por el número de días a que dicha cotización se refiere. Durante el disfrute de los períodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, la base reguladora se reducirá en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.
No obstante lo anterior, el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor y cuidado de menor.
Si la base de cotización del mes anterior al inicio del descanso fuese diferente a la utilizada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva. Si la base no hubiese variado, la resolución provisional será definitiva en un plazo de tres meses desde su emisión.
— En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante, entre 365. De ser menor la antigüedad del trabajador en la empresa, la base reguladora será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan. La prestación se abonará durante todos los días en los que el trabajador permanezca en la situación de descanso por nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor.
— En el caso de trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje, la base reguladora será equivalente al 75 por cien de la base mínima de cotización vigente.
— Cuando el período de descanso por nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor, adopción o acogimiento familiar sea disfrutado simultánea o sucesivamente por ambos progenitores, adoptantes o acogedores, la prestación se determinará para cada uno en función de su respectiva base reguladora.

• Nacimiento y cuidado de menor del derecho

— A partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente.

• Duración

— El nacimiento y cuidado de menor, que comprende el nacimiento y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al nacimiento, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.
El nacimiento y cuidado de menor suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al nacimiento, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.
En los casos de nacimiento prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del nacimiento, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospita-

laria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al nacimiento, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
En los casos de nacimiento prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del nacimiento, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.
En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al nacimiento, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al nacimiento hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del nacimiento. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.
Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.
La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al nacimiento, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.
La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

— En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.
En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.
La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos

adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento y cuidado de menor, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento y cuidado de menor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

• Extinción

El derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor se extinguirá por alguna de las siguientes causas:

— Por el transcurso de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso.
— por la reincorporación voluntaria al trabajo del beneficiario del subsidio con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración del mencionado período de descanso.
— Por el fallecimiento del beneficiario.
— Por adquirir el beneficiario la condición de pensionista de jubilación o por incapacidad permanente.

• Denegación, anulación o suspensión

— Cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.
— Cuando el beneficiario trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso, salvo la percepción de un subsidio por nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor en régimen de jornada a tiempo parcial.

• Nacimiento y cuidado de menor y cuidado de menor y desempleo

— Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor y durante la misma se extinga su contrato, seguirá percibiendo la prestación por nacimiento y cuidado de menor hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de nacimiento y cuidado de menor.
— Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de nacimiento y cuidado de menor percibirá la prestación por esta última contingencia en la cuantía que corresponda, gestionada directamente por la entidad gestora, suspendiéndose la prestación por desempleo. Una vez extinguida la prestación por nacimiento y cuidado de menor, se reanudará la prestación por desempleo, por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

• Gestión y documentación

— La gestión corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social, que realizará el pago del subsidio, sin que quepa fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas.

— El pago del subsidio se realizará por períodos vencidos. El subsidio especial, en caso de nacimiento múltiple, será abonado en un solo pago al término del período de seis semanas posteriores al nacimiento y, en los supuestos de adopción, acogimiento o guarda múltiples, al término de las seis semanas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción.
— El facultativo del Servicio Público de Salud expedirá un informe de nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor, cuando la trabajadora inicie el descanso con anterioridad al nacimiento y en caso de fallecimiento del hijo o hijos tras la permanencia en el seno materno durante, al menos 180 días, que será presentado ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social al solicitar la prestación.

29.4.1.2. Supuesto especial por nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor (Subsidio no contributivo)

• Requisitos, cuantía y duración

— Serán beneficiarias del subsidio no contributivo por nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor las trabajadoras incluidas en el Régimen General que, en caso de nacimiento, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor salvo el período mínimo de cotización exigido.
— La cuantía de la prestación será igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se tomará ésta.
— La duración de la prestación será de 42 días naturales a contar desde el nacimiento. Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los siguientes supuestos:
— Nacimiento y cuidado de menor de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas.
— Nacimiento y cuidado de menor de hijo en una familia monoparental, entendiendo por tal la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único familiar.
— Nacimiento múltiple, entendiendo que existe el mismo cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.
— Discapacidad de la madre o del hijo en un grado igual o superior al 65 por ciento.
— El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurran dos o más circunstancias de las señaladas

• Gestión y documentación

— La gestión corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social, que realizará el pago del subsidio, sin que quepa fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas.
— El pago del subsidio se realizará por períodos vencidos.
— El facultativo del Servicio Público de Salud expedirá un informe de nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor, cuando la trabajadora inicie el descanso con anterioridad al nacimiento y en caso de fallecimiento del hijo tras la permanencia en el seno materno durante, al menos 180 días, que será presentado ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social al solicitar la prestación.

29.4.2.
Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

• Situaciones protegidas

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad. La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

• Beneficiarios

— Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor y cuidado de menor.
— Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

• Cuantía de la prestación

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

• Duración y extinción

— El subsidio por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se extinguirá cuando el menor o la menor cumpla doce meses de edad.

29.5.
Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

■ (Ley 31/1995, art. 26) • (Ley 39/1999) • (R.D. 1131/2002) • (L. O. 3/2007) • (R.D. 295/2009) • (R.D. LG. 2/2015) • (LGSS. R.D. LG. 8/2015)

29.5.1.
Riesgo durante el embarazo

• Situación protegida

El período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que debiendo la mujer trabajadora embarazada cambiar de puesto de trabajo, al influir

éste negativamente en su salud o en la del feto, por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

• Procedimiento para el reconocimiento del derecho

— El procedimiento se inicia a instancia de la interesada, mediante un informe que deberá solicitarse al facultativo del Servicio Público de Salud. Dicho informe acreditará la situación de embarazo y la fecha probable del nacimiento.
La trabajadora, con el citado informe, acompañado de un certificado de la empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo, solicitará la emisión de la certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo, ante la entidad gestora o mutua que corresponda.
Una vez certificado el riesgo, si no ha sido posible el cambio de puesto de trabajo, la empresa declarará a la trabajadora afectada en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

— Para el reconocimiento del subsidio, la trabajadora presentará la solicitud a la dirección provincial competente de la correspondiente entidad gestora de la provincia en que aquélla tenga su domicilio, o ante la mutua colaboradora con la Seguridad social que le corresponda. Junto con la solicitud se acompañará:
  - Certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo, en aquellos casos en los que no obre en poder de la entidad gestora o mutua.
  - Declaración de la empresa sobre la inexistencia de puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora o, cuando estos existan, sobre la imposibilidad, técnica u objetiva, de realizar el traslado correspondiente, o que no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. De igual modo, se deberá reflejar también la fecha en la que la trabajadora ha suspendido la relación laboral.
  - La declaración irá acompañada de informe sobre estos particulares emitido por el servicio de prevención propio de la empresa, siempre que cuente con la especialidad preventiva de vigilancia de la salud, o por la entidad especializada que desarrolle para la empresa, en base al correspondiente concierto, las funciones de servicio de prevención ajeno.

• Requisitos

— Estar afiliadas y en alta.
— No se requiere período previo de cotización.

• Cuantía de la prestación

— La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora. La base reguladora es la misma que para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, tomando como referencia la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.
— En el supuesto de trabajadoras a tiempo parcial, la base reguladora será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta laboral, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al de la fecha de inicio de la suspensión laboral, entre el número de días naturales comprendidos en el período. El subsidio se abonará durante todos los días naturales en que la interesada se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo.

— En el caso de trabajadoras contratadas para la formación y el aprendizaje, la base reguladora será equivalente a la base mínima de cotización vigente.

• Nacimiento y cuidado de menor y duración del derecho

— El derecho a la prestación económica nacerá el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por de nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible a su estado.

• Extinción del derecho

— Por suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor.
— Por reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
— Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.
— Interrupción del embarazo.
— Fallecimiento de la beneficiaria.

• Denegación, anulación y suspensión del derecho

El derecho a la prestación podrá ser denegado, anulado o suspendido:
— Cuando la beneficiara hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.
— Cuando realice cualquier trabajo incompatible con su estado.

• Gestión y pago de la prestación

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social con la que se tengan cubiertas las contingencias profesionales.

29.5.2. Riesgo durante la lactancia natural

• Situación protegida

El período de suspensión del contrato de trabajo cuando la mujer trabajadora en período de lactancia natural ha de cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación debido a que las condiciones del mismo influyen negativamente en su salud o en la del hijo, pero dicho cambio no resulta técnica u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados.

• Prestación económica

— Se concederá a la mujer trabajadora en los mismos términos y condiciones que la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

• Extinción del derecho

— Por cumplir el hijo los nueve meses de edad.
— Reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
— Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.
— Interrupción de la lactancia natural.
— Fallecimiento de la beneficiaria o del hijo lactante.

• Procedimiento para el reconocimiento del derecho

— Igual que en el riesgo durante el embarazo, cuando se acredite la situación de la lactancia natural, así como la circunstancia de que las condiciones del puesto de trabajo desarrollado por la trabajadora influyen negativamente en su salud o en la de su hijo. (ver 29.5.1).

• Gestión y pago de la prestación

— Igual que en el riesgo durante el embarazo (ver 29.5.1).

29.6. Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

■ (R.D. 1148/2011) • (R.D. LG. 2/2015 • (LGSS. R.D. LG. 8/2015) • (O. TMS/103/2019)

Se reconocerá una prestación económica a los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter o permanente, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado del menor o menores que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Están protegidas todas aquellas enfermedades graves que se incluyen en el listado que figura como Anexo en la normativa correspondiente a esta prestación (R.D. 1148/11, de 29 de julio).

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

• Requisitos

— Ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, deberán estar trabajando o realizando una actividad de carácter profesional.
— Para acceder a esta prestación será indispensable que el beneficiario reduzca su jornada de trabajo, al menos, en un 50 por 100 en de su duración, a fin de que se dedique al cuidado directo, continuo y permanente del menor.
— Estar afiliado y en alta.
— Acreditar los siguientes períodos mínimos de cotización en función de la edad del trabajador en la fecha en que se inicie la reducción de jornada:
  • Si tiene menos de 21 años de edad no se exigirá período mínimo de cotización.

- Si tiene cumplidos 21 años de edad y es menor de 26, el período mínimo exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie la reducción de jornada. Se considerará cumplido este requisito si, alternativamente, el trabajador acredita ciento ochenta días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a esta última fecha.
- Si tiene cumplidos 26 años de edad el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie la reducción de jornada. Se considerará acreditado este requisito si, alternativamente, el trabajador acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a esta última fecha.

— En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, para acreditar el período mínimo de cotización necesario se aplicarán las reglas establecidas para la prestación de nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor contributiva (ver 29.4.1.1.).

• Prestación económica

— Consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora igual a la establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales (ver 29.3), aplicando el porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo.

— En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta laboral, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al de la fecha de inicio de la reducción de jornada, entre el número de días naturales comprendidos en el período. A dicha base reguladora se aplicará el porcentaje de reducción de jornada que corresponda. La base reguladora se modificará o actualizará al mismo tiempo que las bases de cotización correspondientes.

• Nacimiento y cuidado de menor, duración, suspensión y extinción de la prestación

— El derecho nacerá a partir del mismo día en que dé comienzo la reducción de jornada correspondiente, siempre que la solicitud se formule en el plazo de tres meses desde la fecha en que se produjo dicha reducción. En otro caso, los efectos económicos se retrotraerán como máximo tres meses. Se reconocerá por un período inicial de un mes, prorrogable por períodos de dos meses en caso de que subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor y, como máximo, hasta que éste cumpla los 18 años. Cuando la necesidad del cuidado del menor, acreditado en el informe médico correspondiente fuera inferior a dos meses, el subsidio se reconocerá por el período concreto que figure en dicho informe.

— El subsidio se suspenderá:
- En las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y cuando se suspenda la relación laboral por cualquier otra causa.
- Cuando la persona que disfrute el subsidio se encuentre en situación de incapacidad temporal o en período de descanso obligatorio por nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor, podrá reconocerse un nuevo subsidio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora siempre que reúna los requisitos.
- En el caso de alternancia en el percibo del subsidio, se suspenderá para la persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora que lo tuviera reconocido cuando se efectúe el reconocimiento de un nuevo subsidio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

— El subsidio se extinguirá:
  - Por la reincorporación plena al trabajo o reanudación total de la actividad laboral de la persona beneficiaria, cesando la reducción de jornada.
  - Por cese en la actividad laboral de una de las personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras del menor.
  - Por fallecimiento del menor.
  - Por fallecimiento de la persona beneficiaria de la prestación.
  - Cuando, por previo informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor por mejoría de su estado o alta médica por curación.
  - Cuando el menor cumpla los 18 años.
  - Las personas beneficiarias estarán obligadas a comunicar a la Entidad Gestora o a la Mutua cualquier circunstancia que implique la suspensión o extinción del derecho al subsidio.

• Gestión y pago de la prestación

— La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la Entidad gestora o Mutua colaboradora con la Seguridad Social, con la que el trabajador tenga cubiertas las contingencias profesionales.
— El pago del subsidio se realizará por períodos mensuales vencidos.
— En el caso de trabajadores a tiempo parcial el devengo será por días naturales, aunque el pago se realice mensualmente.

29.7. Incapacidad permanente

29.7.1. Aspectos generales

■ (D. 22-VI-1956) • (D. 3158/1966) • (O.M. 15-IV-1969) • (D. 1646/1972) • (O.M. 31-VII-1972) • (D. 394/1974) • (R.D. 2609/1982) • (R.D. 1071/1984) • (R.D. 1799/1985) • (Resol. 2-XI-1992) • (R.D. 1300/1995) • (O.M. 18-I-1996) • (R.D. 1647/1997) • (R.D. 1131/2002) • (R.D. 1132/2002) • (O. TAS/4033, 25-XI-2004) • (R.D. 1299/2006) • (Resol. 21-X-2009) • (R.D. 1716/2012) • (LGSS. R.D. LG. 8/2015) • (R.D. Ley 28/2018) • (R.D. Ley 8/2019)

Es incapacidad permanente la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del incapacitado, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo.

Las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación del interesado en la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de personas con discapacidad y con posterioridad a la afiliación tales reducciones se hayan agravado, provocando por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el interesado en el momento de su afiliación.

• Grados de incapacidad

Están en función de las reducciones anatómicas o funcionales sufridas por los trabajadores, siempre que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

— Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
— Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
— Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
— Gran invalidez.

• Resolución del expediente

Los Directores Provinciales del INSS considerarán el dictamen-propuesta de incapacidad permanente (preceptivo, no vinculante), emitido por el Equipo de Valoración de Incapacidades y, una vez comprobados el resto de los requisitos necesarios para el reconocimiento de la prestación, procederán a dictar la correspondiente resolución aprobatoria o denegatoria, así como el grado de incapacidad reconocido en caso de resolución aprobatoria, sin estar vinculados por las peticiones de los interesados, en un plazo máximo de ciento treinta y cinco días, computados desde la fecha del acuerdo de iniciación en los procedimientos de oficio o de la recepción de la solicitud en el INSS en los demás casos. Si la resolución no se dicta en el plazo señalado, la solicitud se entiende denegada por silencio administrativo, por lo que se inicia el plazo para plantear la reclamación previa a la vía jurisdiccional. Dichas resoluciones son inmediatamente ejecutivas.

Cuando el derecho al subsidio se extinga por el transcurso del período de quinientos cuarenta y cinco días naturales, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de tres meses, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda.

No obstante, en aquellos casos en los que, continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, ésta podrá retrasarse por el período preciso, sin que en ningún caso se puedan rebasar los setecientos treinta días naturales sumados los de incapacidad temporal y los de prolongación de sus efectos.

Aunque se estime la existencia de un determinado grado de incapacidad, si se comprueba que el trabajador no cumple los restantes requisitos para causar derecho a la prestación, la resolución del expediente se abstendrá de declarar la existencia de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, limitándose a relacionar los requisitos que se consideran incumplidos y a determinar la improcedencia de reconocer el derecho a la prestación.

En aquellas Direcciones Provinciales del INSS en las que todavía no están constituidos los Equipos de Valoración de Incapacidades (Comunidad Autónoma de Cataluña) sigue vigente el procedimiento de declaración de incapacidad permanente recogido en el Real Decreto 2609/82 y en la Orden Ministerial de 23 de noviembre de 1982, emitiéndose el dictamen médico por el Instituto Catalán de Evaluaciones Médicas (ICAM).

Cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador, en los grados de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo durante dos años a contar desde la fecha de resolución por la que se declara la incapacidad permanente.

• Hecho causante y efectos económicos de las prestaciones

— Si la incapacidad permanente surge tras haberse extinguido la incapacidad temporal de la que deriva, bien por agotamiento del plazo máximo de duración de ésta, bien por ser dado de alta médica con propuesta de in-

capacidad permanente o bien por acuerdo del Instituto Nacional de la Seguridad Social de iniciación de expediente de incapacidad permanente:

— El hecho causante se entiende producido en la fecha de la extinción de la incapacidad temporal de la que derive la incapacidad permanente.
— Los efectos económicos se producen del modo siguiente:
  • Si la cuantía de la prestación de incapacidad permanente es inferior a la del subsidio de incapacidad temporal (prolongado desde su extinción), los efectos económicos se producen desde el día de la propuesta de resolución.
  • Si la cuantía de la prestación de incapacidad permanente es superior a la del subsidio de incapacidad temporal (prolongado desde su extinción), los efectos económicos se retrotraerán al día siguiente al de extinción de la incapacidad temporal y se deducirán, del importe a abonar, las cantidades que se hubieran satisfecho durante ese período.
— Si la incapacidad permanente no está precedida por la incapacidad temporal o ésta no se ha extinguido:
  • El hecho causante se entiende producido en la fecha de emisión del dictamen-propuesta del Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) o en la fecha de emisión del dictamen médico del Instituto Catalán de Evaluaciones Médicas (ICAM) en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cataluña.
  • Los efectos económicos se producen en la fecha de emisión del dictamen-propuesta –o del dictamen médico del ICAM, en su caso o en la de la propuesta de resolución, en función de similares criterios a los analizados para el caso de que el hecho causante se produzca en el momento de extinción de la incapacidad temporal.
— Si la incapacidad permanente se produce desde una situación de no alta ni alta asimilada, sólo para incapacidad permanente absoluta y gran invalidez:
  • El hecho causante se entiende producido el día de la solicitud de la prestación.
  • Los efectos económicos se producen el día de la solicitud de la prestación.

• Beneficios por cuidados de hijos o menores

Se computará como período cotizado aquel de interrupción de la cotización, derivado de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones de desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento y cuidado de menor, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente de un menor y la finalización del sexto año posterior a dicha situación.

La duración de este cómputo como período cotizado será de 270 días por hijo en el año 2019, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización.

Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores, adoptantes o acogedores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre.

Los períodos computables se aplicarán a todos los efectos, salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido. Tampoco tendrán la consideración de situación asimilada al alta para poder causar otras prestaciones de la Seguridad Social

• Complemento por maternidad

Para las pensiones que se causen a partir de 1 de enero de 2016 se reconocerá un complemento por maternidad a las mujeres que hayan tenido 2 o más hijos, biológicos o adoptados, consistente en un importe equivalente al resultado de aplicar a la cuantía inicial de la pensión un porcentaje determinado en función del número de hijos. Dicho porcentaje será del 5 por ciento en el caso de dos hijos, del 10 por ciento con tres hijos y del 15 por ciento en el caso de cuatro o más hijos. El complemento de pensión no será de aplicación a la pensión SOVI.

• Reconocimiento una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento

No se reconocerá el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, derivada de contingencias comunes, cuando el beneficiario, en la fecha del hecho causante, tenga la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento y reúna los requisitos para acceder a la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

Tendrán derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, por contingencias comunes, las personas que, reuniendo las condiciones exigidas, sean declaradas en tal situación cuando en la fecha del hecho causante tengan cumplida la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento y no reúnan todos los requisitos para acceder a la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social. En estos casos, la cuantía será equivalente al resultado de aplicar a la correspondiente base reguladora el porcentaje que corresponda al período mínimo de cotización que esté establecido, en cada momento, para el acceso a la pensión de jubilación.

• Revisión

Los efectos económicos de la pensión correspondiente al nuevo grado de incapacidad permanente, que sea reconocido en virtud de la revisión, se producirán desde el día de la propuesta de resolución.

• Cambio de denominación

Las pensiones de incapacidad permanente, cuando sus beneficiarios cumplan la edad que en cada caso corresponda de acuerdo con lo previsto en el artículo 200.4 y la disposición transitoria séptima de la Ley General de la Seguridad Social, pasarán a denominarse pensiones de jubilación. La nueva denominación no implicará modificación alguna respecto de las condiciones de la prestación que se viniese percibiendo.

29.7.2. Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual

Es aquella incapacidad que, sin alcanzar el grado de total, ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33 por 100 en el rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

• Requisitos para la concesión de la prestación económica

Para la concesión de la prestación se deberán cumplir los siguientes requisitos:

— Estar afiliado, en alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta (ver apartado 29.7.3, «Situaciones asimiladas»).

— Si la incapacidad permanente está motivada por enfermedad común:

- Tener cotizados 1.800 días en los diez años inmediatamente anteriores a la fecha en la que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que deriva la incapacidad permanente.
- Para los trabajadores menores de 21 años en la fecha de su baja por enfermedad, el período exigido se obtiene de la suma de dos cantidades: la mitad de los días transcurridos entre la fecha en que el trabajador haya cumplido los 16 años de edad y la de iniciación del proceso de incapacidad temporal más el plazo máximo de duración de la incapacidad temporal (545 días).

- En los supuestos de trabajadores con contratos a tiempo parcial, para la acreditación de los períodos de cotización necesarios, ver el apartado 29.7.3.

— Si la incapacidad permanente está motivada por accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional:
  - No se exige período de cotización alguno.

• Cuantía de la prestación

La prestación consiste en una indemnización a tanto alzado, cuya cuantía es igual a veinticuatro mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo de la prestación de incapacidad temporal de la que se deriva la incapacidad permanente, que se hace efectiva a partir de la correspondiente resolución.

• Compatibilidades

La prestación por incapacidad permanente parcial para la profesión habitual es compatible con el desarrollo de cualquier tipo de actividad laboral.

• Documentación a presentar

— Solicitud.
— Acreditación de identidad del solicitante, representante legal y demás personas que figuran en la solicitud.
— Documentación acreditativa de la representación legal, en su caso, o de la emancipación del solicitante menor de edad.
— En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, parte administrativo de accidente de trabajo o enfermedad profesional y certificado empresarial de salarios reales del año anterior.

29.7.3. Incapacidad permanente total para la profesión habitual

Es aquella incapacidad que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

• Requisitos para la concesión de la prestación económica

Para la concesión de la prestación se deberán cumplir los siguientes requisitos:

— Estar afiliado, en alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta.
— Si la incapacidad permanente está motivada por enfermedad común, tener cotizados a la Seguridad Social:
  - Si el sujeto causante tiene menos de treinta y un años de edad, la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los dieciséis años y la del hecho causante de la pensión.
  - Si el causante tiene cumplidos treinta y un años de edad, la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que se haya cumplido los veinte años y el día en que se hubiese producido el hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de cinco años. Además, al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante. Las fracciones de edad del beneficiario en la fecha del hecho causante que sean inferiores a medio año no se tendrán en cuenta, y

las que sean superiores a seis meses se considerarán equivalentes a medio año, excepto en el caso de beneficiarios con edades comprendidas entre los 16 y los 16 años y medio.
    - A efectos de completar el período mínimo de cotización exigido, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada nacimiento de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el nacimiento fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del nacimiento, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el nacimiento fuera múltiple, durante el tiempo que corresponda.
- Si la incapacidad permanente está motivada por accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional:
    - No se exige período de cotización alguno.
- En los supuestos de trabajadores con contratos a tiempo parcial:
    - Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

      A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.

      Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables.
    - Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador.
    - El período mínimo de cotización exigido será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad.
    - Si para acceder a la correspondiente prestación económica se exige que parte o la totalidad del período mínimo de cotización exigido esté comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicará para fijar el período de cotización exigible. El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el período exigible será, en todo caso, el establecido con carácter general para la respectiva prestación.

• Situaciones asimiladas al alta

A efectos de las prestaciones por los distintos grados de incapacidad permanente se consideran situaciones asimiladas al alta las siguientes:

- Excedencia forzosa del trabajador designado o elegido para cargo público.
- Traslado del trabajador por su empresa a centros de trabajo radicados fuera del territorio nacional.
- Convenio especial.
- Desempleo total y subsidiado.
- Paro involuntario subsiguiente después de haber agotado las prestaciones por desempleo, cualquiera que sea la edad del trabajador.
- Trabajo anterior en puesto con riesgo de enfermedad profesional, a los solos efectos de que pueda declararse una incapacidad permanente debido a dicha contingencia.
- Trabajadores en paro involuntario excluidos legalmente del régimen de desempleo o que no hayan tenido derecho a las prestaciones del mismo, a pesar de haber perdido su ocupación sin causa a ellos imputable.

— Períodos de inactividad de los trabajadores fijos de temporada.
— Cumplimiento de condena o sanción objeto de amnistía laboral.
— Perceptores de la ayuda equivalente a la jubilación anticipada.
— Situación de alta especial por huelga legal o cierre patronal.
— Los períodos de excedencia para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidentes, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida, que excedan del período considerado como de cotización efectiva.
— La situación de prolongación de efectos de la incapacidad temporal.
— La situación de incapacidad temporal, así como los períodos de descanso por nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor, corresponsable en el cuidado del lactante, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar (de duración no inferior a un año) que subsistan una vez extinguido el contrato de trabajo.
— El período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.
— La situación de los trabajadores afectados por el síndrome de aceite tóxico que por tal causa cesaron en el ejercicio de su actividad.
— El período considerado como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
— El período de percepción de ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social, concedidas a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.

• Cuantía de la prestación

La prestación consiste en una pensión, cuya cuantía es igual al 55 por 100 de la base reguladora, que se puede incrementar en un 20 por 100 más para los mayores de 55 años, cuando por su falta de preparación y por las circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual, lo cual se denominaría incapacidad permanente total cualificada.

La cuantía de la pensión de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común no podrá resultar inferior al importe mínimo fijado anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para la pensión de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común de titulares menores de sesenta años con cónyuge a cargo.

La pensión puede ser sustituida excepcionalmente por una indemnización a tanto alzado, si se solicita en los tres años siguientes a la fecha de la resolución o sentencia firme que reconozca el derecho a la pensión y se reúnen los siguientes requisitos: el trabajador sea menor de 60 años, se presuma que no va a haber modificación de la incapacidad y se realicen trabajos por cuenta propia o ajena o, en otro caso, que el importe de la indemnización se invertirá en la preparación o desarrollo de nuevas fuentes de ingreso como trabajador autónomo. Si el trabajador es menor de 21 años la solicitud deberá hacerse dentro de los tres años siguientes al cumplimiento de dicha edad.

La cuantía de la indemnización se corresponde con la siguiente escala:

— Beneficiario menor de 54 años: ochenta y cuatro mensualidades de la pensión.
— Beneficiario con 54 o más años: según una escala descendente (de doce mensualidades por año), setenta y dos mensualidades de la pensión a los 54 años hasta doce mensualidades a los 59 años.

Al cumplir los 60 años, el beneficiario pasará a percibir la pensión reconocida inicialmente, revalorizada con los incrementos que se hayan establecido desde la fecha en que se autorice la sustitución.

• Base reguladora y cuantía

— **Por enfermedad común:**

Si el período de cotización exigido es igual o superior a ocho años el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses anteriores al mes previo al del hecho causante. Las bases correspondientes a los veinticuatro meses anteriores al mes previo al hecho causante se computarán en su valor nominal, las restantes se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice precios al consumo (IPC) desde los meses a que aquéllas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicia el período de bases no actualizables. Si el período mínimo de cotización exigido es inferior a ocho años, la base reguladora se obtiene dividiendo la suma de las bases mensuales de cotización que correspondan, en virtud del período mínimo exigible, por el número de meses a que dichas bases se refieran, multiplicando este divisor por el coeficiente 1,1666 y excluyendo de la actualización las bases correspondientes a los veinticuatro meses inmediatamente anteriores al mes previo a aquél en que se produzca el hecho causante. Al resultado obtenido en ambos casos se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización de acuerdo con la escala prevista para la jubilación considerándose a tal efecto como cotizados los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento. En el caso de no alcanzarse los 15 años cotizados, el porcentaje aplicable será el 50 por 100. Determinada así la base reguladora, a la misma se le aplicará el porcentaje previsto para el grado de incapacidad reconocida y se obtendrá la cuantía de la pensión.

Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50 % de dicha base mínima.

En los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista sólo durante una parte del mismo, procederá la integración señalada en el párrafo anterior, por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía.

— **Por accidente no laboral:**
La base reguladora será el cociente de dividir por 28 la suma de las bases de cotización del interesado durante un período ininterrumpido de veinticuatro meses elegido por éste dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante.

— **Por accidente de trabajo o enfermedad profesional:**
El cociente de dividir por 12 los siguientes sumandos:
  - Sueldo diario multiplicado por 365 días.
  - Pagas extraordinarias.
  - Beneficios o participación en los ingresos computables percibidos en los doce meses anteriores.
  - Pluses y retribuciones complementarias, incluidas horas extraordinarias, percibidos en los doce meses anteriores, dividido por el número de días realmente trabajados y multiplicado por 273, salvo que el número de días laborales efectivos en la actividad de que se trate sea menor, en cuyo caso se aplicará el multiplicador que corresponda.

— **En cuanto a los trabajadores contratados a tiempo parcial:**
  - A efectos de la determinación de la cuantía de las pensiones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el número de días de cotización acreditados computables se incrementará con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial.

— La integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de

horas contratadas en la fecha en que se interrumpió o extinguió la obligación de cotizar. A excepción de los períodos entre temporadas o campañas de los trabajadores con contrato de trabajo fijo discontinuo, en ningún caso se considerarán lagunas de cotización las horas o días en que no se trabaje en razón a las interrupciones en la prestación de servicios derivados del propio contrato a tiempo parcial.

— Para la determinación de la base reguladora de las pensiones derivadas de contingencias profesionales, en los supuestos en que el trabajador no preste servicios todos los días o, prestándolos, su jornada de trabajo sea no obstante irregular o variable, el salario diario será el que resulte de dividir entre siete o treinta el semanal o mensual pactado en función de la distribución de las horas de trabajo concretadas en el contrato para cada uno de esos períodos.
— En el caso de contratos de trabajo fijo discontinuo, el salario diario será el que resulte de dividir, entre el número de días naturales de campaña transcurridos hasta la fecha del hecho causante, los salarios percibidos por el trabajador en el mismo período.
— Asimismo, a efectos de determinar la base reguladora de las pensiones derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, la suma de los complementos salariales percibidos por el interesado en el año anterior al del hecho causante se dividirá entre el número de horas efectivamente trabajadas en ese período. El resultado así obtenido se multiplicará por la cifra que resulte de aplicar a 1.826 el coeficiente de proporcionalidad existente entre la jornada habitual de la actividad de que se trate y la que se recoja en el contrato.

• Incompatibilidades

— Con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, cuando las funciones coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente.
— Con la percepción del 20 por 100 añadido al 55 por 100 de la base reguladora por incapacidad permanente total cualificada, cuando se realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena y con las prestaciones de la Seguridad Social que puedan derivarse de dichos trabajos, como son el subsidio de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor, corresponsable en el cuidado del lactante o las prestaciones por desempleo.
— Si el pensionista simultanea la percepción de la pensión con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o propia, deberá comunicar tal circunstancia a la Entidad Gestora.
— Cuando la incapacidad permanente total derive de enfermedad profesional, será necesaria, para la realización de trabajos por parte del pensionista, la autorización previa de la Entidad Gestora.

• Documentación a presentar

— Solicitud.
— Acreditación de identidad del solicitante, representante legal y demás personas que figuran en la solicitud.
— Documentación acreditativa de la representación legal, en su caso, o de la emancipación del solicitante menor de edad.
— En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, parte administrativo de accidente de trabajo o enfermedad profesional y certificado empresarial de salarios reales del año anterior.

29.7.4.
Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo

Es aquella que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

• Requisitos para la concesión de la prestación económica

Para la concesión de la prestación se deberán tener efectuadas las siguientes cotizaciones:

— **Si el trabajador está en alta o en situación asimilada a la de alta** (ver apartado 29.7.3, «Situaciones asimiladas al alta»):
  - Cuando la incapacidad permanente derive de enfermedad común, se exige el mismo período de cotización que para la incapacidad permanente total.
  - Cuando la incapacidad permanente derive de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad profesional, no se exige período de cotización.

— **Si el trabajador no está en alta ni situación asimilada a la de alta:**
  - Cuando la incapacidad permanente derive de enfermedad común o accidente no laboral, tener cotizados quince años, de los cuales, al menos, la quinta parte debe estar comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante.

En los supuestos de trabajadores con contrato a tiempo parcial, para la acreditación de los períodos de cotización necesarios, ver el apartado 29.7.3.

• Cuantía de la prestación

La prestación consiste en una pensión cuya cuantía es igual al 100 por 100 de la base reguladora.

Esta prestación está exenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

• Base reguladora

— Si el beneficiario está en alta o situación asimilada, la base reguladora se calcula aplicando íntegramente las reglas señaladas anteriormente para el caso de la incapacidad permanente total.

— Si el beneficiario no está en alta o situación asimilada, por enfermedad común o accidente no laboral, la base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses anteriores al mes previo al del hecho causante. Las bases correspondientes a los veinticuatro meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal, las restantes se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de precios al consumo (IPC) desde los meses a que aquellas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicia el período de bases no actualizables. Al resultado obtenido, en el supuesto de enfermedad común, se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización de acuerdo con la escala prevista para la jubilación, considerándose a tal efecto como cotizados los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento. En el caso de no alcanzarse los 15 años cotizados, el porcentaje aplicable será el 50 por 100. Determinada así la base reguladora, a la misma se le aplicará el porcentaje previsto para el grado de incapacidad reconocida y se obtendrá la cuantía de la pensión.

— Con respecto a la integración de lagunas y a las particularidades de los trabajadores con contratos a tiempo parcial a efectos de la determinación de la cuantía de las pensiones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, ver el punto 29.7.3.

• Compatibilidad

La percepción de la pensión de incapacidad permanente absoluta no impide el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión, sin perjuicio de las facultades de revisión de la incapacidad permanente que asisten a la Entidad Gestora que ha reconocido la prestación.

Si se realizan trabajos susceptibles de inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, existe la obligación de alta y consiguiente cotización, debiendo el trabajador comunicar a la Entidad Gestora competente (INSS) el inicio de cualquier trabajo, por cuenta ajena o propia, salvo en el caso que derive de enfermedad profesional, en que será necesaria la autorización previa.

• Incompatibilidad

El disfrute de la pensión de incapacidad permanente absoluta a partir de la edad de acceso a la pensión de jubilación es incompatible con el desempeño del pensionista de un trabajo, por cuenta propia o por cuenta ajena, que determine su inclusión en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social, en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 213.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

• Documentación a presentar

— Solicitud.
— Acreditación de identidad del solicitante, representante legal y demás personas que figuran en la solicitud.
— Documentación acreditativa de la representación legal, en su caso, o de la emancipación del solicitante menor de edad.
— En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, parte administrativo de accidente de trabajo o enfermedad profesional y certificado empresarial de salarios reales del año anterior.

29.7.5. Gran invalidez

La situación de un trabajador afectado de incapacidad permanente que, a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para llevar a cabo los actos más esenciales de la vida, como vestirse, desplazarse, comer y análogos.

• Requisitos para la concesión de la prestación económica

Se exigen los mismos requisitos que para la incapacidad permanente absoluta.

• Cuantía de la prestación

La prestación consiste en una pensión según lo establecido para la incapacidad permanente total o, en su caso, incapacidad permanente absoluta, incrementándose su cuantía con un complemento, destinado a que pueda remunerar a la persona que le atienda. El importe será equivalente al resultado de sumar el 45 por 100 de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30 por 100 de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad perma-

nente. En ningún caso el complemento podrá tener un importe inferior al 45 por 100 de la pensión percibida, sin el complemento, por el trabajador.

Esta prestación está exenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

• Base reguladora

La base reguladora se calcula aplicando íntegramente las reglas señaladas anteriormente para la incapacidad permanente absoluta.

• Compatibilidad

Se aplican las mismas reglas que para la incapacidad permanente absoluta.

• Incompatibilidad

Se aplican las mismas reglas que para la incapacidad permanente absoluta.

• Documentación a presentar

— Solicitud.
— Acreditación de identidad del solicitante, representante legal y demás personas que figuran en la solicitud.
— Documentación acreditativa de la representación legal, en su caso, o de la emancipación del solicitante menor de edad.
— En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, parte administrativo de accidente de trabajo o enfermedad profesional y certificado empresarial de salarios reales del año anterior.

29.8. Lesiones permanentes no incapacitantes

(D. 3158/1966) • (O.M. 15-IV-1969) • (R.D. 1300/1995) • (O.M. 18-I-1996) • (O. ESS/66/2013) • (LGSS. R.D. LG. 8/2015)

• ¿Qué son?

Son las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente, suponen una disminución o alteración de la integridad física del trabajador y estén recogidas en el baremo establecido al efecto.

• Beneficiarios

Las personas incluidas en el campo de aplicación del Régimen General que reúnan el requisito general de estar afiliadas y en alta en este régimen, y hayan sido dadas de alta médica por curación.

• Prestación a que dan lugar

Indemnización económica por una sola vez, cuya cuantía está determinada en el baremo establecido al efecto.

• Requisitos para la obtención de la prestación

— Estar en alta.
— Haber sido dado de alta médica por curación.
— Que la lesión o mutilación venga recogida en el baremo.

• Incompatibilidad

Serán incompatibles con las prestaciones económicas por incapacidad permanente, salvo que las lesiones, mutilaciones y deformidades sean totalmente independientes de las tomadas en consideración para declarar tal incapacidad y el grado de la misma.

29.9. Jubilación

(D. 3158/1966) • (O.M. 18-I-1967) • (D. 1646/1972) • (R.D. 2366/1984) • (R.D. 1799/1985) • (R.D. 1559/1986) • (R.D. 1647/1997) • (R.D. 487/1998) • (R.D. 2665/1998) • (Resol. 28-IV-1999) • (Ley 35/2002) • (R.D. 1131/2002) • (R.D. 1132/2002) • (Ley 52/2003) • (R.D. 1539/2003) • (O. TAS/4033, 25-XI-2004) • (Ley 14/2005) • (R.D. 1851/2009) • (R.D.L. 8/2010) • (O. TIN/1362, 23-V-2011) • (Ley 27/2011) • (R.D. 1716/2012) • (R.D. L. 5/2013) • (Ley 1/2014) • (LGSS. R.D. LG. 8/2015) • (Resol. 23-II-2016) • (Ley 6/2018) • (R.D. Ley 28/2018) • (R.D. Ley 26/2018) • (R.D. Ley 302/2019)

• Beneficiarios

Podrán ser beneficiarios de la pensión de jubilación los trabajadores que cesen total o parcialmente en su actividad laboral y reúnan determinados requisitos.

— **Jubilación total**
Cuando cumpliendo los requisitos generales para el acceso a la pensión de jubilación el trabajador cese totalmente en su actividad laboral.

— **Jubilación parcial**
Posibilita la compatibilidad entre el percibo de una jubilación del sistema de la Seguridad Social y un puesto de trabajo a tiempo parcial. Podrán acogerse a esta modalidad:
- Trabajadores que hayan cumplido la edad que en cada caso resulte aplicable y reúnan los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, siempre que se reduzca su jornada de trabajo entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 50 por 100, sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.
- Trabajadores que hayan cumplido las siguientes edades:

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

— La escala de edades indicada no será de aplicación a los trabajadores con condición de mutualista el 1 de enero de 1967, a quienes se exigirá haber cumplido la edad de 60 años sin que, a estos efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación a los interesados.
— Además de la edad, los trabajadores han de acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación, un periodo de cotización de, al menos, 33 años (25 en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%), y han de reducir su jornada entre un 25 y un 50 por 100 o un 75 por 100 si el contrato del trabajador relevista es a tiempo completo e indefinido y se cumplen el resto de los requisitos.
— En este caso es necesario celebrar un contrato de relevo, que tendrá como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación que en cada caso resulte aplicable. (Ver apartado 12.2.1.1.).
— Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la jubilación parcial.
— **Jubilación anticipada**
  - **La edad mínima de jubilación podrá ser rebajada por Real Decreto**, a propuesta del titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y, acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca.
    Esta reducción de edad se realiza mediante la aplicación de coeficientes reductores a determinadas categorías profesionales tales como trabajadores de la minería del carbón, ferroviarios, personal de vuelo de trabajos aéreos etc.
    Los coeficientes reductores de la edad de jubilación no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la exigida para acceder a la jubilación parcial, a los beneficios establecidos por acceder a la jubilación a una edad superior a la que en cada caso resulte aplicable y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada.
— **Trabajadores por cuenta ajena que realicen una actividad retribuida y durante ésta acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100**. La edad ordinaria se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado los coeficientes del 0,25 en los casos de un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100 o del 0,50 en los casos de un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100 y que el trabajador necesite el concurso de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida ordinaria. El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión de jubilación.
  La aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad en ninguno de los supuestos anteriores dará ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de 52 años.
— También podrá ser **rebajada la edad de jubilación ordinaria en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 45 por 100,** siempre que se trate de las discapacidades reglamentariamente determinadas en el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, en las que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas. La edad mínima de jubilación de las personas afectadas por una de estas discapacidades será, excepcionalmente, la de cincuenta y seis años.

— **Acceso anticipado derivado del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador:** trabajadores que tengan cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación, inscritos como demandantes de empleo, durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación, que acrediten un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias y que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral. A estos exclusivos efectos, se computará como cotizado a la Seguridad Social, el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este apartado la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación, de los siguientes coeficientes reductores en función del período de cotización acreditado:

- Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,500 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses

A los efectos de determinar dicha edad legal de jubilación se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación.

Para el cómputo de los periodos de cotización se tomarán periodos completos, sin que se equipare a un periodo la fracción del mismo.

— **Acceso anticipado a la jubilación por voluntad del interesado**. Los requisitos son:

- Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores que se especifican más arriba.
- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, se computará como cotizado a la Seguridad Social el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.
- Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

En los casos de acceso a esta clase de jubilación anticipada, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso corresponda, de los siguientes coeficientes reductores en función del período de cotización acreditado:

- Coeficiente del 2 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.

- Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 mes.

A los efectos de determinar dicha edad legal de jubilación se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación.

Para el cómputo de los periodos de cotización se tomarán periodos completos, sin que se equipare a un periodo la fracción del mismo

— **Trabajadores por cuenta ajena con 60 años de edad, incluidos en el Régimen General que tuvieran la condición de mutualistas** en alguna Mutualidad Laboral de trabajadores por cuenta ajena antes del 1 de enero de 1967. Esta posibilidad no es aplicable a los trabajadores que no se encuentren en alta o en situación asimilada al alta.

— **Jubilación flexible**
  - Se considera jubilación flexible la derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial. En este caso se minorará la pensión en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

• Requisitos

— Estar afiliado, en alta o alta asimilada en la Seguridad Social. También se puede tener derecho a la jubilación aunque no se esté en alta o situación asimilada, siempre que se haya cumplido la edad que en cada caso resulte aplicable y se acredite el período de cotización que corresponda.

— Tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrán en cuenta la parte proporcional de pagas extraordinarias. Si se accede desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar, el período de dos años deberá estar comprendido dentro de los quince años anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar. A efectos de completar el período mínimo de cotización exigido, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada nacimiento de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el nacimiento fuera múltiple, salvo si, por ser funcionaria o trabajadora en el momento del nacimiento, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el nacimiento fuera múltiple, durante el tiempo que corresponda.

— Haber cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

Para el cómputo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o un mes las fracciones de los mismos.

• Aplicación paulatina:

El incremento de 65 a 67 años de edad, así como la cotización de 35 años a 38 años y 6 meses se aplicará progresivamente en el período comprendido entre 2019 y 2027.

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2019	36 años y 9 meses o más Menos de 36 años y 9 meses	65 años 65 años y 8 meses
2020	37 o más años Menos de 37 años	65 años 65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más Menos de 37 años y 3 meses	65 años 66 años
2022	37 años y 6 meses o más Menos de 37 años y 6 meses	65 años 66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más Menos de 37 años y 9 meses	65 años 66 años y 4 meses
2024	38 o más años Menos de 38 años	65 años 66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 10 meses
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años

— En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial, para acreditar los períodos de cotización:
  - Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.
    A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.
    Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables.
  - Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador.
  - El período mínimo de cotización exigido será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad.
  - Para el cumplimiento del requisito de la pensión de jubilación de que, al menos, una parte del periodo mínimo de cotización exigido (2 años, 730 días) esté comprendido en un plazo de tiempo determinado (15 años), a dicho periodo mínimo se le aplicará el coeficiente global de parcialidad. El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el período exigible será, en todo caso, el establecido con carácter general para la jubilación.
  - A efectos de la determinación de la cuantía de la pensión de jubilación, el número de días de cotización acreditados computables se incrementará con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial.
  - El porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora se determinará conforme a la escala general, con la siguiente excepción:

— Cuando el interesado acredite un período de cotización inferior a quince años, considerando la suma de los días a tiempo completo con los días a tiempo parcial incrementados ya estos últimos con el coeficiente del 1,5, el porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el período de cotización acreditado por el trabajador sobre 15 años

• Situaciones asimiladas al alta

A los efectos de acceder a la pensión de jubilación se consideran en esta situación los trabajadores que se encuentren en:

— Excedencia por cargo público.
— Traslado por la empresa fuera del territorio nacional.
— Convenio especial.
— Desempleo total y subsidiado.
— Paro involuntario que subsiste después de agotadas las prestaciones y los subsidios por desempleo.
— Paro involuntario de los trabajadores excluidos legalmente de las prestaciones por desempleo.
— Huelga legal y cierre patronal (alta especial).
— Períodos de inactividad de los trabajadores fijos de temporada.
— Prórroga de la incapacidad temporal, en espera de la calificación de incapacidad permanente.
— La situación de incapacidad temporal, sin obligación de cotizar, que subsiste una vez extinguido el contrato de trabajo.
— Situaciones derivadas de la Ley de Amnistía.
— Período de percepción de la ayuda equivalente a jubilación anticipada en empresas sujetas a planes de reconversión.
— Los períodos de excedencia por cuidado de hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción y la excedencia para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida, que excedan del período considerado como de cotización efectiva.
— Trabajadores afectados por el síndrome del aceite tóxico que por tal causa cesaron en su día en el ejercicio de su actividad laboral o profesional.
— El período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.
— El período de suspensión del contrato de trabajo respecto de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
— El período de percepción de ayudas previas a la jubilación ordinaria, para trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.

• Cuantía de la pensión

— La cuantía de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, se determinará aplicando a la base reguladora los porcentajes siguientes:
  • Por los primeros 15 años cotizados el 50 por ciento.
  • A partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248, se añadirá el 0,19 por ciento, y por los que rebasen el mes 248, se añadirá el 0,18 por ciento, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por cien.
— No obstante, hasta el año 2027, se establece un periodo transitorio y gradual, en el cual los porcentajes anteriores serán sustituidos por los siguientes:
  • Durante los años 2013 a 2019: por los primeros 15 años cotizados, un 50% y por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21% y por los 83 meses siguientes, el 0,19%.

- Durante los años 2020 a 2022: por los primeros 15 años cotizados, un 50% y por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21% y por los 146 meses siguientes, el 0,19%.
- Durante los años 2023 a 2026: por los primeros 15 años cotizados, un 50% y por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21% y por los 209 meses siguientes, el 0,19%.
- A partir del año 2027: por los primeros 15 años cotizados, un 50% y por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19% y por los 16 meses siguientes, el 0,18%.

— Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la legalmente establecida, siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización establecido, se reconocerá un porcentaje adicional por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, cuya cuantía estará en función de los años de cotización acreditados en la primera de las fechas indicadas, según la siguiente escala:
- Hasta 25 años cotizados, el 2 por ciento.
- Entre 25 y 37 años cotizados, el 2,75 por ciento.
- A partir de 37 años cotizados, el 4 por ciento.

— El porcentaje adicional obtenido se sumará al que con carácter general corresponda al interesado, aplicándose el porcentaje resultante a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión, que no podrá ser superior en ningún caso al límite máximo establecido.
En el supuesto de que la cuantía de la pensión reconocida alcance el indicado límite sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo sólo parcialmente, el interesado tendrá derecho, además, a percibir anualmente una cantidad cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de dicho límite vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso. La citada cantidad se devengará por meses vencidos y se abonará en 14 pagas, sin que la suma de su importe y el de la pensión o pensiones que tuviera reconocidas el interesado, en cómputo anual, pueda superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, también en cómputo anual.

— En los supuestos de jubilación anticipada de trabajadores que tuvieran la condición de mutualista laboral el 1 de enero de 1967, una vez determinada la cuantía en función del número de años cotizados, deberá aplicarse a dicho importe una reducción de un 8 por 100 por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de 65 años. No obstante, en los supuestos de trabajadores que acreditando treinta o más años de cotización soliciten la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo en virtud de causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, el porcentaje de reducción de la cuantía de la pensión a que se refiere el párrafo anterior oscila entre un 7,5 y un 6 por 100, en función de los años de cotización acreditados. A estos efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador, la inequívoca manifestación de voluntad de quien pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que lo impida decide poner fin a la misma.

— Cuando para determinar la cuantía de una pensión hubieran de aplicarse los coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, aquéllos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización. Una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.
El coeficiente del 0,50 por 100 no será de aplicación cuando se trate de jubilación de trabajadores mutualistas o en los casos de jubilaciones anticipadas, en relación con los grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, o se refieran a personas con discapacidad

— Su abono se fraccionará en catorce pagas, correspondientes a cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias que se devengarán en los meses de junio y noviembre.

• Complemento por maternidad

Para las pensiones causadas a partir de 1 de enero de 2016, a las mujeres que hayan tenido 2 o más hijos, biológicos o adoptados, se les reconocerá un complemento de pensión maternidad consistente en un porcentaje aplicable a la cuantía inicial de la pensión que causen. Dicho porcentaje será del 5 por ciento en el caso de dos hijos, del 10 por ciento con tres hijos y del 15 por ciento en el caso de cuatro o más hijos.

El complemento de pensión no será de aplicación en los casos de acceso anticipado a la jubilación por voluntad de la interesada ni en los de jubilación parcial. Así mismo no será de aplicación a la pensión SOVI.

• Determinación de los períodos de cotización

— Las cotizaciones a tener en cuenta son las efectuadas:
  - Al Régimen General de la Seguridad Social.
  - A los antiguos Regímenes del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) y/o Mutualismo Laboral.

— Reglas para el cómputo de los períodos de cotización:
  - Se toman las cotizaciones efectivamente realizadas en los anteriores regímenes del SOVI y del Mutualismo Laboral, desde el 1 de enero de 1960 hasta el 31 de diciembre de 1966, pero teniéndolas en cuenta una sola vez cuando se superpongan.
  - Al período cotizado en el apartado anterior se sumará, siempre que se acrediten cotizaciones a los extinguidos Regímenes de Seguro de Vejez e Invalidez y Mutualismo Laboral con anterioridad al 1 de enero de 1967, el número de años y fracciones de año que correspondan al trabajador, según la edad que tenga cumplida el 1 de enero de 1967, de acuerdo con la escala siguiente.

Edad en 1 de enero de 1967	Total de años y días asignados	
	Años	Días
65 años	30	318
64 años	30	67
63 años	29	182
62 años	28	296
61 años	28	46
60 años	27	161
59 años	26	275
58 años	26	25
57 años	25	139
56 años	24	254
55 años	24	4
54 años	23	118
53 años	22	223
52 años	21	347
51 años	21	97
50 años	20	212
49 años	19	326

Edad en 1 de enero de 1967	Total de años y días asignados	
	Años	Días
48 años	19	76
47 años	18	191
46 años	17	305
45 años	17	55
44 años	16	169
43 años	15	284
42 años	15	34
41 años	14	148
40 años	13	263
39 años	13	12
38 años	12	127
37 años	11	242
36 años	10	356
35 años	10	106
34 años	9	220
33 años	8	335
32 años	8	85
31 años	7	199
30 años	6	314
29 años	6	64
28 años	5	178
27 años	4	293
26 años	4	42
25 años	3	157
24 años	2	272
23 años	2	21
22 años	1	136
21 años	0	250

— Al tiempo cotizado en el período a que se refiere el apartado primero, incrementados, en su caso, con el que resulte de la aplicación de la escala anteriormente citada se le adicionará el cotizado en el Régimen General de la Seguridad Social a partir de 1 de enero de 1967.

— Periodos de cotización asimilados por nacimiento: se computarán a favor de la trabajadora solicitante de la pensión de jubilación un total de 112 días completos de cotización por cada nacimiento de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, este incluido, si el nacimiento fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del nacimiento, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el nacimiento fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.

— Además, se computará como período cotizado aquel de interrupción de la cotización, derivado de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones de desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento y cuidado de menor, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente y la finalización del sexto año posterior a dicha situación.

La duración de este cómputo como período cotizado será por cada hijo o menor adoptado o acogido de 270 días en el año 2019, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización.

Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre.
Los períodos computables se aplicarán a todos los efectos, salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido. Tampoco tendrán la consideración de situación asimilada al alta para poder causar otras prestaciones de la Seguridad Social.

• Base reguladora

— Se calcula dividiendo por 350 las bases de cotización del trabajador durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, tomándose las bases correspondientes a los veinticuatro meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante en su valor nominal; las restantes se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios al Consumo, desde los meses a que dichas bases corresponden hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período de bases no actualizables.
— No obstante se aplicará la nueva base reguladora de forma gradual:
  • A partir de 1 de enero de 2019, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 308 las bases de cotización durante los 264 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
  • A partir de 1 de enero de 2020, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 322 las bases de cotización durante los 276 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
  • A partir de 1 de enero de 2021, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 336 las bases de cotización durante los 288 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
  • A partir de 1 de enero de 2022, la base reguladora de la pensión de jubilación se calculará dividiendo por 350 las bases de cotización durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al hecho causante.
— A efectos del cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación en las situaciones de pluriempleo, las bases por las que se haya cotizado a las diversas empresas se computarán en su totalidad sin que la suma de dichas bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.
— Cuando se acrediten cotizaciones a varios regímenes y no se cause derecho a pensión a uno de ellos, las bases de cotización acreditadas en este último en régimen de pluriactividad, podrán ser acumuladas a las del Régimen en que se cause la pensión, exclusivamente para la determinación de la base reguladora, sin que la suma de las bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.
— Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50 % de dicha base mínima.
  En los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista sólo durante una parte del mismo, procederá la integración señalada en el párrafo anterior, por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía. En los supuestos de trabajadores con contrato a tiempo parcial, se tomará para la integración de las lagunas la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término. A excepción de los períodos entre temporadas o campañas de los trabajadores con contrato de trabajo fijo discontinuo, en ningún caso se considerarán lagunas de cotización las horas o días en que no se trabaje en razón de las interrupciones en la prestación de servicios derivados del propio contrato a tiempo parcial.
— Cálculo de la base reguladora en supuestos de exoneración de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores que hayan cumplido la edad que en cada caso

resulte de aplicación o más: por los períodos de actividad en los que no se hayan efectuado cotizaciones por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas (exoneración aplicable respecto de los trabajadores con contrato de trabajo de carácter indefinido, que hayan cumplido la edad que en cada caso resulte de aplicación o más y acrediten el número de años requerido en cada caso de cotización efectiva), a efectos de determinar la base reguladora, las bases de cotización correspondientes a las mensualidades de cada ejercicio económico, exentas de cotización, no podrán ser superiores al resultado de incrementar el promedio de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior en el porcentaje de variación media conocida del Índice de Precios al Consumo en el último año indicado más dos puntos porcentuales.

— Para las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019 y en los supuestos recogidos en el apartado 5 de la disposición transitoria cuarta de la Ley General de la Seguridad Social de 2015, se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

• Extinción del derecho

— Por fallecimiento del pensionista.

• Suspensión del derecho

— Por nueva incorporación laboral, excepto en los supuestos de compatibilidad.
— Por sanción.

• Tramitación

— Direcciones Provinciales del INSS.

• Documentación a presentar con carácter general

— Solicitud.
— Acreditación de identidad del solicitante, representante legal y demás personas que figuran en la solicitud.
— Documentación acreditativa de la representación legal, en su caso.

• Prescripción, efectos, compatibilidades e incompatibilidades

— El derecho al reconocimiento de la prestación de jubilación no prescribe.
— Efectos económicos:
La pensión de jubilación se devengará desde el día siguiente al del hecho causante de la misma, siempre que la solicitud sea presentada dentro de los tres meses siguiente a aquél.
En otro caso sólo se devengará con una retroactividad de tres meses contados desde la fecha de presentación de la solicitud.
Se considera hecho causante:
- Para los trabajadores en alta, el día del cese en el trabajo por cuenta ajena.
- Para los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones asimiladas a la del alta, el día que, para cada una de ellas, se determina a continuación:
  — En el supuesto de excedencia forzosa, el día del cese en el cargo que dio origen a la asimilación.
  — En el supuesto de traslado fuera del territorio nacional, el día del cese en el trabajo por cuenta ajena.
  — En los demás supuestos, el día que se formule la solicitud.
- Para los trabajadores que no se encuentren en alta ni en situación asimilada a la del alta, el día de presentación de la solicitud.

— El disfrute de la pensión de jubilación total es incompatible con todo trabajo del pensionista por cuenta propia o ajena que dé lugar a su inclusión en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, con trabajos para cualquiera de las Administraciones públicas así como con la actividad desarrollada por cuenta propia por los profesionales colegiados, si aquella determina su inclusión en un régimen del sistema. En caso de reincorporación a la vida laboral a jornada completa la prestación queda suspendida y las nuevas cotizaciones mejorarán la pensión, aumentando el porcentaje a aplicar a la base reguladora en función de los años de cotización y reducirán los coeficientes reductores de los supuestos de acceso anticipado a la pensión de jubilación.

No obstante, el percibo de la pensión de jubilación será compatible con:

— La realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual. Si realizan estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social. Estas actividades no generarán nuevos derechos sobre prestaciones.

— La realización de un trabajo a tiempo parcial minorándose la cuantía de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

— La realización de una actividad, sea por cuenta ajena o por cuenta propia, siempre que se acceda a la pensión de jubilación una vez cumplida la edad que corresponda en cada caso, sin tener en cuenta bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran corresponder.

Para que exista compatibilidad, además de acreditar la edad de acceso ordinario a la jubilación, es necesario que el interesado acredite tener cubierto el período de cotización requerido para tener derecho a la percepción del 100% de la base reguladora de la pensión.

El trabajo compatible podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial, sea cual sea la duración de la jornada.

La cuantía de la pensión compatible con el trabajo será equivalente al 50 por 100 del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, en su caso, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista.

La pensión se revalorizará en su integridad en los términos establecidos para las pensiones de la Seguridad Social. No obstante, en tanto se mantenga el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un 50 por 100. El pensionista no tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con el trabajo.

Durante la realización del trabajo compatible con la pensión, se cotizará por incapacidad temporal y por contingencias profesionales. Además, existirá una cotización especial de solidaridad del 8 por 100, que no será computable para prestaciones, que en los regímenes de trabajadores por cuenta ajena se distribuirá entre empresario y trabajador, corriendo a cargo del empresario el 6 por 100 y del trabajador el 2 por 100.

• Régimen específico de compatibilidad entre la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística.

— Podrán acogerse a la compatibilidad, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 213.4 de la Ley General de la Seguridad Social, los beneficiarios de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, con posterioridad a la fecha de reconocimiento de dicha pensión, desempeñen una actividad de creación artística por la que perciban ingresos derivados de derechos de propiedad intelectual, incluidos los generados por su transmisión a terceros, con independencia de que por la misma actividad perciban otra remuneraciones conexas.

— No podrá acogerse a esta modalidad de compatibilidad el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, además de desarrollar la actividad a la que se refiere el párrafo anterior, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

29.9.1.
Reconocimiento de la jubilación anticipada del sistema de la Seguridad Social en determinados casos especiales

(Decreto 2957/1973) • (Ley 35/2002) • (R.D. 1132/2002) • (LGSS. R.D. LG. 8/2015)

• Supuestos de aplicación

Cuando el trabajador, habiendo cotizado a varios regímenes del sistema de la Seguridad Social, no reúna todos los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación en ninguno de ellos, considerando únicamente las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes a los que hubiese cotizado.

• Régimen aplicable

El reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación con menos de 65 años se efectuará en el régimen en el que acredite el mayor número de cotizaciones aplicando sus normas reguladoras y computando, como cotizados al mismo, la totalidad de los que acredite el interesado.

No obstante, cuando el trabajador no haya cumplido la edad mínima para causar el derecho a la pensión de jubilación en el régimen por el que deba resolverse el derecho, por ser aquel en que se acredite el mayor número de cotizaciones, podrá reconocerse la pensión por dicho régimen siempre que se acredite el requisito de edad en alguno de los demás regímenes que se hayan tenido en cuenta para la totalización de los períodos de cotización.

• Requisitos

Para acceder a la jubilación anticipada se deberán cumplir los siguientes requisitos:

— Que el interesado tuviese la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 o en cualquier fecha con anterioridad o que se le certifique por algún país extranjero períodos cotizados o asimilados, en razón de actividades realizadas en el mismo, con anterioridad a las fechas indicadas, que, de haberse efectuado en España, hubieran dado lugar a la inclusión de aquél en alguna de las Mutualidades Laborales y que, en virtud de las normas de Derecho internacional, deban ser tomadas en consideración.

— Que, al menos, la cuarta parte de las cotizaciones totalizadas a lo largo de la vida laboral del trabajador se hayan efectuado en los regímenes que reconozcan el derecho a la jubilación anticipada o a los precedentes de dichos regímenes o a regímenes de seguridad social extranjeros, en los términos y condiciones señalados en el punto anterior, salvo que el total de cotizaciones a lo largo de la vida laboral del trabajador sea de treinta o más años, en cuyo caso será suficiente con que se acredite un mínimo de cotizaciones de cinco años en los regímenes antes señalados.

• Reconocimiento del derecho

El reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación con menos de 65 años, cuando se cumplan los requisitos, se llevará a cabo por el régimen en que el interesado acredite mayor número de cotizaciones, aplicando sus normas reguladoras.

• Reducción en la cuantía de la pensión

— En los supuestos de jubilación anticipada una vez determinada la cuantía en función del número de años cotizados deberá aplicarse a dicho importe una reducción de un 8 por 100 por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de 65 años.
— Cuando el trabajador acredite 30 o más años de cotización y el contrato de trabajo se haya extinguido por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador (entendiendo que es la inequívoca manifestación de voluntad de quien pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida decide poner fin a la misma). El porcentaje de reducción será el siguiente:
  • Entre 30 y 34 años acreditados de cotización: 7,5 por 100.
  • Entre 35 y 37 años acreditados de cotización: 7 por 100.
  • Entre 38 y 39 años acreditados de cotización: 6,5 por 100.
  • Con 40 y más años acreditados de cotización: 6 por 100.

29.10. Protección por muerte y supervivencia

■ (D. 22-VI-1956) • (D. 3158/1966) • (O.M. 13-II-1967) • (D.1646/1972) • (O.M. 31-VII-1972) • (R.D. 1647/1997) • (R.D. 1465/2001) • (R.D. 1131/2002) • (R.D. 1795/2003) • (O. TAS/4033, 25-XI-2004) • (Ley 8/2005) • (Ley 9/2005) • (R.D. 1335/2005) • (Resol. 28-VII-2006) • (Resol.19-IX-2007) • (R.D. 296/2009) • (Ley 27/2011, disp. adic. Trigésima) • (LGSS. R.D. LG. 8/2015) • (Resol. 23-II-2016) • (R.D. 900/2018) • (Ley 6/2018) • (R.D. Ley 28/2018) • (Ley 3/2019)

Recoge las prestaciones establecidas con motivo del fallecimiento del trabajador, independientemente de las causas que lo motiven. Las prestaciones a que se puede acceder son:
— Auxilio por defunción.
— Pensión de viudedad.
— Prestación temporal de viudedad.
— Prestación de orfandad.
— Pensión en favor de familiares.
— Subsidio en favor de familiares.
— Indemnizaciones especiales en casos de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

• Sujetos causantes

— Trabajadores afiliados y en alta o en situación asimilada a la de alta, que reúnan un período mínimo de cotización de quinientos días dentro de un período ininterrumpido de cinco años inmediatamente anteriores a su fallecimiento, si éste es debido a enfermedad común (requisito de cotización no exigido para la orfandad). En los supuestos en que se cause aquélla desde una situación de alta o de asimilada al alta, sin obligación de cotizar, el período exigido deberá estar comprendido dentro de un período ininterrumpido de cinco años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.
— En los supuestos de trabajadores con contratos a tiempo parcial:
  • Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.
  Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables.

- Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador.
- El período mínimo de cotización exigido será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad.
- Si para acceder a la correspondiente prestación económica se exige que parte o la totalidad del período mínimo de cotización exigido esté comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicará para fijar el período de cotización exigible. El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el período exigible será, en todo caso, el establecido con carácter general para la respectiva prestación.

— Si la muerte es debida a accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional, no se exige período previo de cotización.
— A efectos de las pensiones de viudedad, orfandad y prestaciones en favor de familiares, pueden ser también causantes los trabajadores que no se encuentren en alta o en alta asimilada, siempre que acrediten un período mínimo cotizado de quince años.
— A efectos de la prestación de orfandad, será causante la mujer fallecida como consecuencia de violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, que no reúna los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad.
— Pensionistas de jubilación en su modalidad contributiva.
— Pensionistas de incapacidad permanente en su modalidad contributiva.
— Trabajadores que hubieran cesado en su trabajo con derecho a pensión de jubilación y falleciesen sin haberlo solicitado.
— Trabajadores desaparecidos con ocasión de un accidente, sea o no laboral, en circunstancias que hagan presumible su muerte y sin que se hayan tenido noticias suyas durante los noventa días naturales siguientes al del accidente. En este caso, no se causa nunca derecho al auxilio por defunción.
— Trabajadores con derecho a pensión por incapacidad permanente total que optaron por la indemnización especial a tanto alzado.
— Se reputarán de derecho muertos a consecuencia de accidente de trabajo o de enfermedad profesional quienes tengan reconocida por tales contingencias una incapacidad permanente absoluta o la condición de gran inválido. Si no se da el supuesto antes señalado, deberá probarse que la muerte ha sido debida al accidente de trabajo o la enfermedad profesional, siempre que el fallecimiento haya ocurrido dentro de los cinco años siguientes a la fecha del accidente; en caso de enfermedad profesional se admitirá tal prueba, cualquiera que sea el tiempo transcurrido.

• Hechos causantes

— Defunción del trabajador, de la víctima de violencia contra la mujer o del pensionista de jubilación o incapacidad permanente.
— Para la pensión de orfandad en el supuesto de hijos póstumos será el día del nacimiento y cuidado de menor.

• Situaciones asimiladas al alta a efectos de acceso a estas prestaciones

— Excedencia forzosa por cargo público.
— Traslado por la empresa fuera del territorio nacional.
— Convenio especial.
— Desempleo total y subsidiado.
— Paro involuntario que subsista después de haber agotado la prestación o el subsidio por desempleo.
— Huelga legal o cierre patronal (alta especial).
— Períodos de inactividad de trabajadores de temporada.
— Períodos de cumplimiento de condena o sanción objeto de amnistía.

— Períodos de percepción de la ayuda equivalente a la jubilación anticipada.
— Los períodos de excedencia para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida, que excedan del período considerado como de cotización efectiva.
— La situación de incapacidad temporal y los períodos de descanso por nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor, corresponsable en el cuidado del lactante, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar (de duración no inferior a un año), que subsistan una vez extinguido el contrato de trabajo.
— La situación de prolongación de efectos de la incapacidad temporal.
— Trabajadores afectados por el síndrome del aceite tóxico que por tal causa cesaron en su día en el ejercicio de su actividad laboral o profesional.
— El período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.
— El período considerado como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
— El período de percepción de ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social, concedidas a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.

• Beneficios por cuidado de hijos o menores

— Se computará como período cotizado aquel de interrupción de la cotización, derivado de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones por desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento y cuidado de menor, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente de un menor y la finalización del sexto año posterior a dicha situación.
— La duración de este cómputo como período cotizado será por cada hijo o menor adoptado o acogido de 270 días en el año 2019, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización.
— Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores, adoptantes o acogedores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre.
— Los períodos computables se aplicarán a todos los efectos, salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido. Tampoco tendrán la consideración de situación asimilada al alta para poder causar otras prestaciones de la Seguridad Social.

• Complemento por maternidad

Para las pensiones de viudedad que se causen a partir de 1 de enero de 2016 se reconocerá un complemento por maternidad a las mujeres que hayan tenido 2 o más hijos, biológicos o adoptados, consistente en un importe equivalente al resultado de aplicar a la cuantía inicial de las referidas pensiones un porcentaje determinado en función del número de hijos. Dicho porcentaje será del 5 por ciento en el caso de dos hijos, del 10 por ciento con tres hijos y del 15 por ciento en el caso de cuatro o más hijos.

El complemento de pensión no será de aplicación a la pensión SOVI.

29.10.1. Auxilio por defunción

• Beneficiarios

La persona o personas que hayan soportado los gastos de sepelio. Se presume que dichos gastos los han satisfecho, por este orden, el cónyuge sobrevivien-

te, el sobreviviente de una pareja de hecho, los hijos y los parientes del fallecido que convivieran con él habitualmente.

No se exige período previo de cotización y prescribe a los cinco años contados desde el día siguiente al del fallecimiento.

• Sujetos causantes

(Ver apartado 29.10.).

• Cuantía

46,50 euros, cuando el beneficiario sea alguno de los familiares indicados. En otro caso, el importe de los gastos ocasionados por el sepelio, con el límite, en todo caso, de la cantidad indicada.

• Documentos que debe aportar

— En todos los casos:
  - Solicitud.
  - Acreditación de identidad del solicitante.
  - Certificación del acta de defunción del causante de la prestación.
  - Si existe parentesco entre el solicitante y el fallecido Libro de Familia o actas que acrediten el parentesco del solicitante con el fallecido, expedidas por el Registro Civil, o por el registro de parejas de hecho de la comunidad autónoma o la localidad de residencia.
  - Certificado del Ayuntamiento que acredite la convivencia con el fallecido de la pareja de hecho y de los parientes distintos del cónyuge o hijos menores.
  - Si no existe parentesco o convivencia entre el solicitante y el fallecido, documento acreditativo de hacer satisfecho los gastos del sepelio.

29.10.2. Pensión de viudedad

• Beneficiarios

— El cónyuge superviviente. En el supuesto excepcional en que el fallecimiento del causante derivara de enfermedad común, no sobrevenida tras el vínculo conyugal, se requerirá además que el matrimonio se hubiera celebrado con un año de antelación como mínimo a la fecha del fallecimiento o, alternativamente que existan hijos comunes. No se exigirá dicha duración del vínculo matrimonial cuando en la fecha de celebración del mismo se acreditara un período de convivencia con el causante que, sumado al de duración del matrimonio, hubiera superado los dos años.

— Separados y divorciados que, reuniendo los requisitos sean o hayan sido cónyuges legítimos, siempre que no hubieran contraído nuevas nupcias o hubieran constituido una pareja de hecho.
Asimismo, se requerirá que las personas divorciadas o separadas judicialmente sean acreedoras de la pensión compensatoria a que se refiere el artículo 97 del Código Civil y ésta quedara extinguida a la muerte del causante. En el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquélla se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última. En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aún no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio.

— En el caso de nulidad matrimonial, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá al superviviente al que se le haya reconocido el derecho a la indemnización establecida en el artículo 98 del Código Civil, siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o hubiera constituido una pareja de hecho.
— Quien se encontrase unido al causante en el momento de su fallecimiento, formando una pareja de hecho, y acreditara que sus ingresos durante el año natural anterior no alcanzaron el 50 por 100 de la suma de los propios y de los del causante habidos en el mismo período. Dicho porcentaje será del 25 por 100 en el caso de inexistencia de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad. También se reconocerá derecho a pensión de viudedad cuando los ingresos del sobreviviente resulten inferiores a 1,5 veces el importe del salario mínimo interprofesional vigente en el momento del hecho causante, requisito que deberá concurrir tanto en dicho momento como durante su percepción. El límite indicado se incrementará en 0,5 veces la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente por cada hijo común, con derecho a pensión de orfandad y que conviva con el sobreviviente.

29.10.2.1. Prestación temporal de viudedad

Sólo para los supuestos excepcionales en que el fallecimiento del causante derivara de enfermedad común, no sobrevenida tras el vínculo conyugal:
— Cuando el cónyuge superviviente no pueda acceder al derecho a pensión de viudedad por no acreditar que su matrimonio con el causante ha tenido una duración de un año o, alternativamente, por la inexistencia de hijos comunes o no acreditar la convivencia como pareja de hecho que, sumada a la duración del matrimonio, supere los dos años, tendrá derecho a una prestación temporal en cuantía igual a la pensión de viudedad que le hubiera correspondido y con una duración de dos años.
— Esta prestación se extinguirá por las mismas causas que la pensión de viudedad.

29.10.2.2 Norma transitoria sobre pensión de viudedad en supuestos de separación judicial o divorcio anteriores al 1 de enero de 2008

El reconocimiento del derecho a la pensión de viudedad no quedará condicionado a que la persona divorciada o separada judicialmente sea acreedora de pensión compensatoria cuando entre la fecha del divorcio o de la separación judicial y la fecha del fallecimiento del causante de la pensión de viudedad haya transcurrido un periodo de tiempo no superior a diez años, siempre que el vínculo matrimonial haya tenido una duración mínima de diez años y además concurra en el beneficiario alguna de las condiciones siguientes:
— La existencia de hijos comunes del matrimonio o
— Que tenga una edad superior a los 50 años en la fecha del fallecimiento del causante de la pensión.

La cuantía de la pensión de viudedad resultante se calculará de acuerdo con la normativa vigente antes del 1 de enero de 2008.

En el supuesto que la persona divorciada o separada judicialmente hubiera sido deudora de la pensión compensatoria no tendrá derecho a pensión de viudedad.

En cualquier caso, la separación o divorcio debe haberse producido con anterioridad al 1de enero de 2008.

Lo expuesto anteriormente será también de aplicación a los hechos causantes producidos entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2009, siempre que se cumplan todos los requisitos.

También tendrán derecho a la pensión de viudedad las personas que se encuentren en la situación señalada en los párrafos anteriores, aunque no reúnan los requisitos señalados, siempre que tengan 65 o más años de edad, no tengan derecho a otra pensión pública y la duración del matrimonio con el causante de la pensión no haya sido inferior a 15 años.

• Sujetos causantes

(Ver apartado 29.10.).

• Cuantía

— 52 por 100 de la base reguladora del causante con carácter general.
— 60 por 100 cuando en la persona beneficiaria concurran los siguientes requisitos:
  • Tener una edad igual o superior a 65 años.
  • No tener derecho a otra pensión pública. El citado incremento será compatible con aquellas pensiones públicas, ya sean españolas o extranjeras, cuya cuantía no exceda del importe del mismo. En estos supuestos, el incremento de la pensión de viudedad se abonará exclusivamente por la diferencia entre la cuantía de éste y la de la pensión percibida por el beneficiario.
    A estos efectos, no impedirá que se considere cumplido el requisito de no tener derecho a otra pensión pública española o extranjera, ni tampoco el incremento de la base reguladora de la pensión principal de viudedad del Régimen de Clases Pasivas del Estado, la percepción de una pensión a cargo del Fondo Especial de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado cuando se acredite el resto de los requisitos exigidos.
  • No percibir ingresos por la realización de trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.
  • Que los rendimientos o rentas percibidos, diferentes a los señalados, no superen, en cómputo anual, el límite de ingresos que esté establecido en cada momento para ser beneficiario de la pensión mínima de viudedad.
— El 70 por 100 de la base reguladora correspondiente, siempre que durante todo el período de percepción de la pensión se cumplan los siguientes requisitos:
  • Que el pensionista tenga cargas familiares. Se entiende que existen cargas familiares cuando:
    — Conviva con hijos menores de 26 años o mayores incapacitados o menores acogidos. A estos efectos, se considera que existe incapacidad cuando acredite una discapacidad igual o superior al 33 por 100.
    — Los rendimientos de la unidad familiar, incluido el propio pensionista divididos entre el número de miembros que la componen, no superen, en cómputo anual, el 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias.
  • Que la pensión de viudedad constituya la principal o única fuente de ingresos, entendiendo que se cumple este requisito cuando el importe anual de la pensión, incluido el complemento a mínimos que pudiera corresponder, sea igual o superior al 50 por 100 del total de los ingresos del pensionista en cómputo anual.
  • Que los rendimientos anuales del pensionista por todos los conceptos no superen la cuantía resultante de sumar al límite que, en cada ejercicio económico, esté previsto para el reconocimiento de los complementos por mínimos de las pensiones contributivas el importe anual que, en cada ejercicio económico, corresponda a la pensión mínima de viudedad con cargas familiares. A partir de 1 de enero de 2019, el límite es de:
  • 7.569,00 + 10.970,40 = 18539,40 euros.
    La pensión de viudedad, en cómputo anual, más los rendimientos anuales del pensionista no pueden exceder el límite de ingresos del párrafo anterior. En caso contrario se reducirá la cuantía de la pensión de viudedad a fin de no superar dicho límite.

Los tres requisitos exigidos deben concurrir simultáneamente. La pérdida de uno de ellos motivará la aplicación del porcentaje del 52 por 100 con efectos desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que deje de concurrir dicho requisito.

— Cuando solamente exista un único perceptor de pensión de viudedad (cónyuge, pareja de hecho o ex cónyuge) percibirá la pensión en su totalidad, excepto en el caso de nulidad matrimonial en que la pensión será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido con el causante.
— Si, habiendo mediado divorcio o nulidad matrimonial, se produjera una concurrencia de beneficiarios con derecho a pensión, ésta será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido por cada uno de ellos con el causante, garantizándose, en todo caso, el 40 por 100 a favor del cónyuge superviviente o, en su caso, del que, sin ser cónyuge, conviviera con el causante en el momento del fallecimiento y resultara beneficiario de la pensión de viudedad.
— Las pensiones tienen garantizadas cuantías mínimas mensuales, según la edad de los beneficiarios. Se revalorizan anualmente.

• Complemento maternidad

(Ver capítulo 29.10).

• Base reguladora

— La base reguladora de la pensión derivada de contingencias comunes será el cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las bases de cotización del interesado durante un período ininterrumpido de veinticuatro meses, elegidos por el beneficiario dentro de los quince años anteriores al mes previo al del hecho causante de la pensión. Cuando se trate de pensionistas, se utilizará como base reguladora la misma que sirvió para determinar su pensión, pero se incrementará la prestación con las revalorizaciones que se hubieran producido.
— En caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la base reguladora se calcula de la misma manera que para la prestación por incapacidad permanente total derivada de estas contingencias (véase apartado 29.7.3).
— En caso de fallecimiento de un trabajador contratado a tiempo parcial, la base reguladora se calcula de la misma manera que para la prestación por incapacidad permanente total en caso de trabajadores con este tipo de contrato, cuando la pensión esté derivada de contingencias profesionales (véase apartado 29.7.3).

• Extinción del derecho

— Por contraer nuevo matrimonio. No obstante, se podrá mantener el percibo de la pensión de viudedad, aunque el pensionista contraiga nuevo matrimonio, siempre que se acrediten los siguientes requisitos:
  - Ser mayor de 61 años o menor de dicha edad, siempre que, en este último caso, tenga reconocida también una pensión de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez o acreditar una discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100.
  - La pensión de viudedad debe constituir la principal o única fuente de ingresos del pensionista. Se entiende que constituye la principal fuente de ingresos, cuando el importe anual de la misma represente, como mínimo, el 75 por 100 del total de ingresos de aquél en cómputo anual. Para el cómputo de este porcentaje se considerará comprendido en la cuantía de la pensión el complemento por mínimos que, en su caso, pudiera corresponder.

- Tener el matrimonio unos ingresos anuales, de cualquier naturaleza e incluida la pensión de viudedad, que no superen dos veces el importe, en cómputo anual, del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento. En caso contrario, y cumplidos los dos requisitos anteriores, la cuantía de la pensión de viudedad se minora para que no se exceda del límite indicado.

— Por constituir una pareja de hecho. No obstante, no se extinguirá el derecho a la pensión de viudedad cuando se den los mismos supuestos que los regulados en el punto anterior para el mantenimiento de la pensión de viudedad en caso de matrimonio.
— Por declaración, en sentencia firme, de culpabilidad en la muerte del causante.
— Por fallecimiento.
— Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.
— Por condena, en sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, cuando la víctima de dichos delitos fuera la causante de la pensión, salvo que, en su caso, hubiera mediado reconciliación entre ellos.

• Compatibilidad e incompatibilidad

— La pensión de viudedad es compatible con cualquier renta de trabajo del beneficiario y con la pensión de jubilación o incapacidad permanente a que el mismo tuviera derecho.
— En el supuesto de que el causante no se encontrase en alta o en situación asimilada a la de alta, la pensión de viudedad será incompatible con el reconocimiento de otra pensión de viudedad, en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, al menos, durante quince años.
— La pensión de viudedad será compatible con la pensión de vejez e invalidez del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), cuando la suma de ambas no supere el doble del importe de la pensión mínima de viudedad para beneficiarios con 65 o más años que esté establecida en cada momento. En caso de superarse, se procederá a disminuir la cuantía de la pensión del SOVI en el importe necesario para no exceder del límite indicado. En el año 2019 sería: 9.483,60 x 2 = 18.967,20 euros.
— En los supuestos en que el matrimonio del pensionista de viudedad no hubiera extinguido la pensión, la nueva pensión de viudedad que pudiera generarse, como consecuencia del fallecimiento del nuevo cónyuge, será incompatible con la pensión o pensiones de viudedad que se venían percibiendo, debiendo el interesado optar por una de ellas.

• Documentos que debe aportar

— Solicitud.
— Acreditación de identidad del solicitante, representante legal y demás personas que figuran en la solicitud.
— Documentación acreditativa de la representación legal, en su caso, o de la emancipación del solicitante menor de edad.
— Certificado del Acta de Defunción.
— Si el fallecido no era pensionista, justificantes del pago de las cuotas de los tres últimos meses si era el obligado al ingreso de las mismas y el fallecimiento se produjo en ese mismo periodo.
— Si estaba casado/a con el causante: Libro de familia o acta de registro civil que acredite el matrimonio y el estado civil actual del solicitante.
— Si estaba separado/a o divorciado/a del causante o el matrimonio fue declarado nulo:
  - Sentencia judicial que acredite esa situación y Convenio Regulador de la misma o documento que reconozca el derecho a percibir pensión

compensatoria o indemnización por nulidad. Si no es acreedor de pensión compensatoria: libro de familia si hubo hijos comunes, se separó o divorció antes de 1-1-08 y es menor de 50 años, o acreditación de que fue víctima de violencia de género.
    - Declaración jurada sobre la extinción de la pensión compensatoria, mediante el documento facilitado por el INSS o accesible en la web www.seg-social.es.
    - Acreditación de que el solicitante no ha contraído matrimonio ni se ha constituido como pareja de hecho con otra persona, en el caso de personas divorciadas o con matrimonio nulo tras el cese de su relación con el fallecido, mediante Acta literal de matrimonio expedida por el Registro Civil o Certificación negativa del Registro de parejas de hecho de su localidad de residencia o Comunidad Autónoma.
- Para personas comprendidas en los dos apartados anteriores:
    - Certificado médico en el que conste la fecha de inicio de la enfermedad común que determinó el fallecimiento del causante siempre que no haya transcurrido un año entre la fecha del matrimonio y la del fallecimiento y no existieran hijos comunes (provisionalmente hasta su presentación declaración jurada, en los términos antedichos, mediante el documento facilitado por el INSS). Si existieran hijos comunes, sólo Libro de familia o actas de nacimiento y cuidado de menor que lo acrediten.
    - Acreditación de convivencia si existió antes del matrimonio.
- Si era pareja de hecho del causante fallecido:
    - Certificado de inscripción de la pareja en el registro de su comunidad autónoma o localidad de residencia, o acreditación de la constitución de la pareja mediante escritura pública.
    - Actas del Registro Civil que acrediten que el solicitante y el causante no estaban casados o separados de otra persona durante los 2 años inmediatamente anteriores al fallecimiento si la pareja se ha constituido mediante escritura pública.
    - Certificado de empadronamiento del Ayuntamiento o cualquier medio de prueba que acredite la convivencia con el causante durante, al menos, 5 años inmediatamente anteriores al fallecimiento.
    - Acreditación de ingresos del solicitante y del causante en el año natural anterior al del fallecimiento; y del solicitante en el mismo año del fallecimiento, mediante declaración sobre el IRPF o, en su defecto, nóminas salariales, documentos de entidades bancarias, etc.

29.10.3. Pensión de orfandad

• Beneficiarios

- Hijos e hijas del causante o de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que en el momento de la muerte, sean menores de 21 años o estén incapacitados para el trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
- Si el hijo del causante no efectúa un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual, podrá ser beneficiario de la pensión de orfandad, siempre que en la fecha de fallecimiento del causante, aquél fuera menor de 25 años de edad.
- Si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera 25 años durante el transcurso del curso escolar, la pensión se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al del inicio del siguiente curso académico.

— Hijos del cónyuge sobreviviente aportados al matrimonio, cuando, junto con los requisitos generales, concurran las condiciones de que el matrimonio se hubiera celebrado dos años antes del fallecimiento del causante, hubieran convivido a sus expensas y además no tengan derecho a otra pensión de la Seguridad Social, ni queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos, según la legislación civil.
— No le será abonable, en ningún caso, la pensión de orfandad de la que pudieran ser beneficiarios sus hijos a quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o ex cónyuge, o estuviera o hubiera estado ligada a él por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, salvo que, en su caso, hubiera mediado reconciliación entre ellos.

• Sujetos causantes

No se exige período mínimo de cotización, cuando el causante fallezca por enfermedad común, encontrándose en alta o situación asimilada al alta (Ver apartado 29.10.).

• Cuantía

El 20 por 100 de la base reguladora o el porcentaje que corresponda de acuerdo con la limitación que afecta a todas las pensiones de muerte y supervivencia para cada huérfano, pudiendo incrementarse con el 52 por 100 correspondiente a la pensión de viudedad en el caso de orfandad absoluta (cuando a la muerte del causante no exista beneficiario de la pensión de viudedad o el progenitor sobreviviente fallezca siendo beneficiario de la pensión). Cuando a la muerte del causante exista algún beneficiario de la pensión de viudedad, la pensión de orfandad que se reconozca podrá, en su caso, incrementarse en el importe resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje de pensión de viudedad que no hubiera sido asignado. Si existen varios beneficiarios, la suma de las pensiones de orfandad más la de viudedad no podrá rebasar el 100 por 100 de la base reguladora. No obstante, dicho límite podrá ser rebasado cuando el porcentaje a aplicar a la base reguladora para el cálculo de la pensión de viudedad sea del 52 por 100, si bien, en ningún caso, la suma de las pensiones de orfandad podrá superar el 48 por 100 de la base reguladora que corresponda. Los mencionados incrementos serán compatibles con la prestación temporal de viudedad, pudiendo, por tanto, ser reconocidos durante el percibo de esta última.

Cuando concurran en un mismo beneficiario pensiones causadas por ambos progenitores, el incremento previsto por orfandad absoluta sólo será aplicable a las pensiones originadas por uno solo de los causantes.

En los casos en que el beneficiario de la pensión de viudedad pierda tal condición por ser condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, cuando la víctima de dichos delitos fuera la causante de la pensión, la pensión de viudedad que hubiera debido reconocerse incrementará las pensiones de orfandad.

Las hijas e hijos que sean titulares de la pensión de orfandad causada por la víctima de violencia contra la mujer, también tendrán derecho al incremento previsto para los casos de orfandad absoluta. En el supuesto de que hubiera más de una persona beneficiaria de esta pensión, el importe conjunto de las mismas podrá situarse en el 118 por ciento de la base reguladora, y nunca será inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con cargas familiares. El incremento previsto para los casos de orfandad absoluta alcanzará el 70 por 100 de la base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional.

La pensión de orfandad está exenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

• Base reguladora

— La base reguladora de la pensión derivada de contingencias comunes será el cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las bases de cotización del interesado durante un período ininterrumpido de veinticuatro meses, elegidos por los beneficiarios dentro de los quince años anteriores al mes previo al del hecho causante de la pensión. Cuando se trate de pensionistas, se utilizará como base reguladora la misma que sirvió para determinar su pensión, pero se incrementará la prestación con las revalorizaciones que se hubieran producido.
— En caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la base reguladora se calcula de la misma manera que para la prestación por incapacidad permanente total derivada de estas contingencias (véase apartado 29.7.3).
— En caso de fallecimiento de un trabajador contratado a tiempo parcial, la base reguladora se calcula de la misma manera que para la prestación por incapacidad permanente total en caso de trabajadores con este tipo de contrato, cuando la pensión esté derivada de contingencias profesionales (véase apartado 29.7.3).

• Extinción del derecho

— Cumplir la edad máxima fijada en cada caso, salvo que, en tal momento, tuviera reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
— Por cese de la incapacidad por la que percibe la pensión.
— Por adopción.
— Por contraer matrimonio, salvo que estuviera afectado por una incapacidad en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
— Por fallecimiento.
— Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.

Si la extinción se produjese por alguna de las cuatro primeras causas citadas, sin que el beneficiario hubiera percibido una anualidad de la pensión, se le abonará por una sola vez la cantidad precisa para completarla, incluidas pagas extraordinarias.

Igual regla será de aplicación cuando el beneficiario no hubiera llegado a devengar cantidad alguna de la pensión de orfandad antes de llegar a la edad límite para ser perceptor de la misma, por haberla solicitado en fecha posterior al cumplimiento de dicha edad, siempre que en la fecha del hecho causante hubiera reunido las condiciones para ser beneficiario.

• Compatibilidad e incompatibilidad

— La pensión de orfandad es compatible con cualquier renta de trabajo de quien sea o haya sido cónyuge del causante, así como, en su caso, con la pensión de viudedad que perciba.
— La pensión de orfandad de beneficiarios menores de 21 años o mayores de dicha edad que tengan reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez será compatible con cualquier renta de trabajo del propio huérfano, en la medida en que no suponga una modificación de su capacidad de trabajo que conllevara una revisión de su grado de incapacidad.
— La pensión de orfandad de beneficiarios mayores de 21 años no incapacitados será compatible con las rentas de trabajo del propio huérfano cuando los ingresos que obtenga por los mismos en cómputo anual resulten inferiores a la cuantía vigente para el Salario Mínimo Interprofesional, también en cómputo anual.
— Reconocido el derecho a la pensión de orfandad, éste quedará suspendido cuando los beneficiarios mayores de 21 años concierten un contrato laboral o realicen una actividad por cuenta propia, siempre que los ingresos derivados del contrato o de la actividad por cuenta propia superen el límite

señalado anteriormente. La suspensión tendrá efectos desde el día siguiente a aquel en que concurra la causa de suspensión. Cuando con anterioridad al cumplimiento de los 21 años el huérfano viniese realizando un trabajo por cuenta ajena o propia cuyos ingresos superen el límite previsto, la suspensión tendrá efectos en la fecha del cumplimiento de los 21 años.

— El derecho a la pensión se recuperará cuando se extinga el contrato de trabajo, cese la actividad por cuenta propia o, en su caso, finalice la prestación por desempleo, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor y cuidado del menor, corresponsable en el cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural o en el supuesto que se continúe en la realización de una actividad o en el percibo de una prestación, cuando los ingresos derivados de una u otra no superen los límites establecidos. La recuperación de la pensión tendrá efectos desde el día siguiente a la extinción del contrato, al cese en la actividad o a la finalización de la percepción de la correspondiente prestación, o de aquel en que se modifique la cuantía de los ingresos percibidos por uno u otras, siempre que se solicite dentro de los tres meses siguientes a la fecha indicada. En otro caso, la pensión recuperada tendrá una retroactividad máxima de tres meses a contar desde la solicitud.
— Cuando en los supuestos indicados anteriormente los ingresos percibidos en el año por el huérfano fuesen superiores a la cuantía vigente para el Salario Mínimo Interprofesional, la recuperación de la pensión se producirá el día primero del año siguiente, siempre que en dicha fecha se sigan cumpliendo los requisitos exigidos.
— Si al finalizar el ejercicio económico los ingresos percibidos por el beneficiario hubiesen sido, en cómputo anual, inferiores a la cuantía vigente para el Salario Mínimo Interprofesional, se abonará la pensión, por el tiempo no percibido, desde el día primero de enero de dicho ejercicio o desde la fecha en que se suspendió dicha pensión, de ser esta última posterior, siempre que se solicite en el plazo de los tres primeros meses del año siguiente. En otro caso, el período de percepción se reducirá en tantos días como se haya demorado la presentación de la solicitud.
— En el supuesto de que el causante no se encontrase en alta o en situación asimilada a la de alta, la pensión de orfandad será incompatible con el reconocimiento de otra pensión de orfandad en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, al menos, durante quince años, excepto si el fallecimiento se hubiera producido como consecuencia de violencia contra la mujer.
— La pensión de orfandad es compatible con la percepción de la asignación económica por hijo o menor a cargo.
— La pensión de orfandad que perciba el huérfano incapacitado (en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez) que hubiera contraído matrimonio será incompatible con la pensión de viudedad a la que posteriormente pudiera tener derecho, y deberá optar entre una u otra.
— Los huérfanos incapacitados para el trabajo con derecho a pensión de orfandad, cuando perciban otra pensión de la Seguridad Social en razón a la misma incapacidad, podrán optar entre una y otra. Cuando el huérfano haya sido declarado incapacitado para el trabajo con anterioridad al cumplimiento de la edad de 18 años, la pensión de orfandad que viniera percibiendo será compatible con la de incapacidad permanente que pudiera causar, después de los 18 años, como consecuencia de unas lesiones distintas a las que dieron lugar a la pensión de orfandad, o en su caso, con la pensión de jubilación que pudiera causar en virtud del trabajo que realice por cuenta propia o ajena.

• Documentos a presentar

— Solicitud
— Acreditación de identidad del solicitante, representante legal y demás personas que figuran en la solicitud.

— Documentación acreditativa de la representación legal, en su caso, o de la emancipación del solicitante menor de edad.
— Certificado del Acta de Defunción.
— Libro de familia o Acta/s de nacimiento y cuidado de menor de los hijos o documento extranjero equivalente.
— Acta de Defunción del otro cónyuge si se solicita orfandad absoluta (para huérfanos de ambos progenitores).

29.10.4. Prestación de orfandad

• Beneficiarios

— Tendrán derecho a la prestación de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, cuando el fallecimiento se hubiera producido por violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad.
— Podrá ser beneficiario de esta prestación, siempre que en la fecha del fallecimiento de la causante fuera menor de veinticinco años, el hijo o la hija de la causante que no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.
— Si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera los veinticinco años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la prestación de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al de inicio del siguiente curso académico.

• Cuantía

— La cuantía de esta prestación será el 70 por ciento de su base regulador, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no supere en cómputo anual el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
— En el supuesto de que hubiera más de una persona beneficiaria de esta prestación, el importe conjunto de las mismas podrá situarse en el 118 por ciento de la base regulador, y nunca será inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con cargas familiares.
— Se tomará como base reguladora la base mínima de cotización de entre todas las existentes vigentes en el momento del hecho causante.

29.10.5. Pensión en favor de familiares

• Beneficiarios

Serán beneficiarios de la pensión:
— Nietos y hermanos, huérfanos de ambos progenitores, siempre que en la fecha del fallecimiento sean:
  • Menores de 18 años o que tengan reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

- En los casos en que el nieto/a o hermano/a del causante no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo los ingresos que obtenga el mismo, en cómputo anual, resulten inferiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional que se fije en cada momento, también en cómputo anual, podrá ser beneficiario de la pensión en favor de familiares siempre que, al fallecer el causante, sea menor de 22 años.

— Madre y abuelas viudas, solteras, casadas, cuyo marido sea mayor de 60 años o esté incapacitado para el trabajo, separadas judicialmente o divorciadas.
— Padre y abuelos con 60 años cumplidos o incapacitados para todo trabajo.
— Hijos y hermanos de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente, ambas en su modalidad contributiva, o de aquellos trabajadores que al fallecer reúnan los requisitos para el reconocimiento del derecho a pensión de jubilación o de incapacidad permanente (cuyo expediente de incapacidad permanente se encontrara pendiente de resolución), mayores de 45 años, que estén solteros, viudos, separados judicialmente o divorciados, que además de los requisitos generales acrediten dedicación prolongada al cuidado del causante.

• Requisitos de los beneficiarios

— Convivencia con el causante y a sus expensas con dos años como mínimo de antelación a su fallecimiento.
— No tener derecho a otra pensión pública.
— Carencia de medios de subsistencia (ingresos en computo anual inferiores o iguales al importe del Salario Mínimo Interprofesional también en cómputo anual) y que no queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos según la legislación civil.

• Sujetos causantes

(Ver apartado 29.10.)

• Cuantía

— 20 por 100 de la base reguladora, o el porcentaje que corresponda de acuerdo con la limitación que afecta a todas las pensiones de muerte y supervivencia, que se puede incrementar con el 52 por 100 de la pensión de viudedad: si al fallecimiento del causante no queda cónyuge, pareja de hecho o ex cónyuge sobreviviente, o falleciese en el disfrute de la pensión de viudedad, ni hijos con derecho a pensión de orfandad. El 52 por 100 pasará a incrementar la de nietos y hermanos, y en ausencia de éstos, la de los ascendientes e hijos o hermanos del pensionista mayores de 45 años.

• Base reguladora

— La base reguladora de la pensión derivada de contingencias comunes será el cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las bases de cotización del interesado durante el período ininterrumpido de veinticuatro meses elegidos por los beneficiarios dentro de los quince años anteriores al mes previo al del hecho causante de la pensión. Cuando se trate de pensionistas, se utilizará como base reguladora la misma que sirvió para determinar la pensión, pero se incrementará la prestación con las revalorizaciones que se hubieran producido.

— En caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la base reguladora se calcula de la misma manera que para la prestación por incapacidad permanente total derivada de estas contingencias (véase apartado 29.6.3).
— En caso de fallecimiento de un trabajador contratado a tiempo parcial, la base reguladora se calcula de la misma manera que para la prestación por incapacidad permanente total en caso de trabajadores con este tipo de contrato, cuando la pensión derive de contingencias profesionales (véase apartado 29.6.3).

• Extinción del derecho

— Pensión de los nietos y hermanos por las mismas causas que en la orfandad. (Ver apartado 29.10.3.)
— Ascendientes, hijos y hermanos mayores de 45 años:
  • Al contraer matrimonio.
  • Por fallecimiento.
  • Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.
    En el supuesto de que el causante no se encontrarse de alta o en situación asimilada a la de alta, la pensión en favor de familiares será incompatible con el reconocimiento de otra pensión en favor de familiares en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan al menos durante quince años.

• Documentos a presentar

— Solicitud
— Acreditación de identidad del solicitante, representante legal y demás personas que figuran en la solicitud.
— Documentación acreditativa de la representación legal, en su caso, o de la emancipación del solicitante menor de edad.
— Certificado del Acta de Defunción.
— Actas del Registro Civil acreditativas del parentesco con el fallecido y del estado civil del solicitante.
— Certificado de empadronamiento del Ayuntamiento que acredite la convivencia con el fallecido durante los 2 años inmediatamente anteriores al fallecimiento.
— Certificado de defunción de los padres si la prestación se pide para nietos/as o hermanos/as del fallecido.
— Acreditación de ingresos (declaración del IRPF, nóminas salariales u otro medio adecuado) del solicitante, de los familiares que convivan con él y de las personas con obligación de prestar alimentos –ascendientes, descendientes y sus cónyuges/parejas de hecho– así como acreditación de identidad y del parentesco con el solicitante (actas del Registro Civil).

29.10.6.
Límites de cuantía de las pensiones por muerte y supervivencia

La suma de las cuantías de las pensiones por muerte y supervivencia no podrá exceder del importe de la base reguladora que corresponda, en función de las cotizaciones efectuadas por el causante. Esta limitación se aplicará a la determinación inicial de las expresadas cuantías, pero no afectará a las revalorizaciones periódicas de las pensiones que procedan en lo sucesivo.

A los efectos de la limitación establecida en este apartado, las pensiones de orfandad tendrán preferencia sobre las pensiones en favor de otros familiares.

Asimismo, y por lo que respecta a estas últimas prestaciones, se establece el siguiente orden de preferencia:

1.º Nietos y hermanos, menores de 18 años o mayores incapacitados, del causante.

2.º Padre y madre del causante.

3.º Abuelos y abuelas del causante.

4.º Hijos y hermanos del pensionista de jubilación o incapacidad permanente, en su modalidad contributiva, mayores de 45 años y que reúnan los demás requisitos establecidos.

El límite establecido podrá ser rebasado en caso de concurrencia de varias pensiones de orfandad con una pensión de viudedad cuando el porcentaje a aplicar a la correspondiente base reguladora para el cálculo de esta última sea superior al 52 por 100, si bien, en ningún caso, la suma de las pensiones de orfandad podrá superar el 48 por 100 de la base reguladora que corresponda.

29.10.7. Subsidio en favor de familiares

Está previsto el derecho a un subsidio temporal del 20 por 100 de la base reguladora tomada para calcular la pensión de viudedad, durante doce meses y dos pagas extraordinarias, en favor de hijos mayores de 25 años o hermanos mayores de 22 años del trabajador o pensionista fallecido, solteros, viudos, separados judicialmente o divorciados que convivieran con éste y a sus expensas con dos años como mínimo de antelación a su fallecimiento, no tuvieran derecho a cualquier otra pensión y careciesen de medios de subsistencia (ingresos en cómputo anual iguales o inferiores al Salario Mínimo Interprofesional también en cómputo anual) y no tengan familiares con la obligación de prestarles alimentos de acuerdo con el Código Civil.

Se extingue por agotamiento del período máximo de duración, por fallecimiento y por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.

29.10.8. Indemnizaciones especiales en casos de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional

- **Prestación**

  Indemnizaciones a tanto alzado.

- **Beneficiarios y cuantía**

  — Cónyuge, ex cónyuge y sobreviviente de una pareja de hecho: seis mensualidades de la base reguladora, calculada igual que en la pensión de viudedad. En los casos de separación, divorcio o nulidad se tendrán en cuenta los requisitos, circunstancias y renacimiento de la cuantía previstos para la pensión de viudedad y, asimismo, la garantía del 40 por 100 de la indemnización a favor del cónyuge sobreviviente o del que, sin serlo, conviviera con él a su fallecimiento y fuese beneficiario de la pensión de viudedad.

  — Huérfanos: una mensualidad. Si no existe cónyuge, ex cónyuge o sobreviviente de una pareja de hecho con derecho a indemnización, las seis mensualidades correspondientes se distribuyen entre los huérfanos.

  — Padre y/o madre cuando no exista ningún familiar con derecho a pensión por muerte o supervivencia, no tengan derecho a pensión en favor de familiares y vivieran a expensas del fallecido: nueve mensualidades en caso de madre o padre y doce si sobrevivieran ambos.

— Para todos los posibles beneficiarios de esta indemnización (cónyuge, ex cónyuges, sobreviviente de una pareja de hecho, huérfano/s, padre y/o madre), si el causante fuera pensionista de incapacidad permanente, derivada de contingencias profesionales, la indemnización consistirá en las mensualidades correspondientes calculada sobre la cuantía de la pensión que el causante estuviera percibiendo en el momento de su fallecimiento.

29.11. Prestaciones familiares

(Ley 40/03) • (R.D. 1335/05) • (L. O. 3/07) • (R.D. LG. 2/2015) • (LGSS. R.D. LG. 8/2015) • (R.D. ley 8/2019)

• Clases de prestaciones

— **No contributiva** (ver apartado 34.3).
  • Asignación económica por hijo o menor a cargo.
  • Prestación económica de pago único a tanto alzado por nacimiento y cuidado de menor o adopción de hijo, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres con discapacidad.
  • Prestación económica de pago único por nacimiento o adopción múltiples.
— **Contributiva.**
  • Prestación no económica.

29.11.1. Prestación no económica

• Beneficiarios

— Los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de los períodos de excedencia establecidos para el cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, así como para el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
— Los trabajadores que hubieran reducido su jornada laboral por cuidado de un menor de doce años o una persona con discapacidad, o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
— Los trabajadores que hubieran reducido su jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses y hasta que cumpla 12.

• Período computable

— Cuando se trate de hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, los tres primeros años de período de excedencia tendrán la consideración de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y nacimiento y cuidado de menor.

— Cuando se trate de excedencia por razón del cuidado de otros familiares, el período considerado como cotizado será el primer año.
— Cuando la reducción de jornada sea por el cuidado de un menor, se computarán las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años, incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada sin reducción.
— Cuando la reducción de jornada sea por el cuidado de un familiar o una persona con discapacidad, el incremento hasta el 100 por 100 será del primer año exclusivamente.
— Cuando la reducción de jornada sea por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave o por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante en los términos señalados anteriormente,, las cotizaciones realizadas durante dichos períodos de reducción se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.
— Cuando las situaciones de excedencia hubieran estado precedidas por una reducción de jornada, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción.
— En el supuesto de que no llegue a disfrutarse el período total de excedencia, se computará como cotizado el período efectivamente disfrutado.
— Se iniciará el cómputo de un nuevo período de cotización efectiva por cada disfrute de excedencia laboral a que puedan dar lugar los sucesivos hijos o menores u otros familiares.

• Efectos

En orden al reconocimiento del derecho a prestaciones de la Seguridad Social, el período considerado como de cotización efectiva surte los siguientes efectos:

— Sus beneficiarios se consideran en situación de alta, durante dicho período, para acceder a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor.
— Tendrá la consideración de situación asimilada al alta a los efectos de las prestaciones de Seguridad Social, salvo en lo que respecta a incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor y por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, el período que el trabajador permanezca en situación de excedencia y que exceda del período considerado como de cotización efectiva.
— Dicho período será computado tanto para la cobertura del período mínimo de cotización como para la determinación de la base reguladora y del porcentaje aplicable, en su caso, para el cálculo de la cuantía de las prestaciones de la Seguridad Social.
— A efectos de su cómputo, la base de cotización a considerar estará formada:
    • Por la base media de cotización correspondiente a los seis meses inmediatamente anteriores al inicio del período de excedencia.
    • Si no tuviera acreditado el citado período de seis meses de cotización, se computará la base media de cotización correspondiente al período inmediatamente anterior al inicio.

• Solicitud

Bastará la alegación del período cotizado correspondiente en el momento en que sea necesario justificar su procedencia.

29.12.
Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)

(Ley 1-IX-1939) • (O.M. 2-II-1940) • (D. 18-IV-1947) • (O.M. 18-VI-1947) • (D.L. 2-IX-1955) • (O.M. 10-VIII-1957) • (Resol. 25-VI-1974) • (Ley 3/2005, art. 4) • (Ley 9/2005) • (Resol. 21-XI-2005) • (LGSS. R.D. LG. 8/2015) • (R.D. Ley 28/2019)

29.12.1.
Vejez

• Requisitos

— Tener cubiertos 1.800 días de cotización entre 1940 y 1966 al SOVI (Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez) o haber estado afiliado con anterioridad a 1940 al Régimen del Retiro Obrero.
— Tener cumplidos 65 años de edad o 60 en el supuesto de vejez por causa de incapacidad permanente y total para la profesión habitual, no derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
— No tener derecho a ninguna otra pensión a cargo de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social o a Entidades o Sectores pendientes de integración, excepto la pensión de viudedad.

• Cuantía y efectos económicos

La pensión es de cuantía fija y vitalicia, y se encuentra establecida en 433.70 euros/mes con dos pagas extras de igual importe o 6.071,80 euros anuales para el año 2019.

Las pensiones SOVI concurrentes con pensiones de viudedad de alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social o con alguna de estas pensiones y, además, con cualquier otra pensión pública de viudedad quedarán en la cuantía de 421 euros/mes o 5.894,00 euros/año.

Cuando, para el reconocimiento de una pensión del SOVI, se hayan totalizado períodos de seguro o de residencia cumplidos en otros países vinculados a España por norma internacional de Seguridad Social que prevea dicha totalización, el importe de la pensión prorrateada a cargo de España no podrá ser inferior al 50 por 100 de la cuantía de la pensión del SOVI que en cada momento corresponda (216,85 euros/mes o 3.035,90 euros/año para el año 2019).

Se devenga a partir del día siguiente del cumplimiento de los 65 años, siempre que la solicitud se haya presentado en los treinta días siguientes a dicha fecha. En caso contrario, se devenga a partir del día primero del mes siguiente a la solicitud.

En el supuesto de vejez por incapacidad, el derecho se hace efectivo desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se presente la solicitud.

29.12.2.
Invalidez

• Requisitos

— Que la invalidez sea absoluta y permanente para la profesión habitual y la causa de cese en el trabajo.
— Que no derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional indemnizable, o por causa imputable al trabajador.
— Acreditar 1.800 días de cotización al SOVI antes del 1 de enero de 1967.
— No tener derecho a ninguna otra pensión a cargo del sistema de la Seguridad Social o de sectores pendientes de integración, con excepción de las pensiones de viudedad.
— Haber cumplido 50 años. Se reconoce a partir de los 30 si la invalidez procede de pérdida total de la visión, enajenación mental incurable, pérdi-

da total, o en sus partes esenciales de las dos extremidades superiores o inferiores, o pérdida de movimiento.

• Cuantía y efectos económicos

La pensión es de cuantía fija y vitalicia y se encuentra establecida en 433,70 euros/mes con dos pagas extras de igual importe o 6.071,80 euros anuales para el año 2019.

Las pensiones SOVI concurrentes con pensiones de viudedad de alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social o con alguna de estas pensiones y, además, con cualquier otra pensión pública de viudedad quedarán en la cuantía de 421,00 euros/mes o 5.894,00 euros/año.

Cuando, para el reconocimiento de una pensión del SOVI, se hayan totalizado períodos de seguro o de residencia cumplidos en otros países vinculados a España por norma internacional de Seguridad Social que prevea dicha totalización, el importe de la pensión prorrateada a cargo de España no podrá ser inferior al 50 por 100 de la cuantía de la pensión del SOVI que en cada momento corresponda (216,85 euros/mes o 3.035,90 euros/año para el año 2019).

Se hace efectiva el día primero del mes siguiente a aquel en que se formula la solicitud.

29.12.3. Viudedad

• Requisitos

Con carácter general, no tener derecho a ninguna otra pensión a cargo de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social o a Entidades o Sectores pendientes de integración.

— **Causante pensionista del SOVI con fallecimiento posterior al 31 de diciembre de 1966**:
  - Para tener derecho a la pensión de viudedad, al cónyuge sobreviviente se le exigen idénticos requisitos que en el Régimen General de la Seguridad Social.

— **Causante no pensionista del SOVI**:
  - Para causante: fallecido a partir del 1 de enero de 1956 que haya estado afiliado al Retiro Obrero o que acredite 1.800 días de cotización al SOVI antes del 1 de enero de 1967.
  - Para el beneficiario:
    — Tener cumplidos 65 años en la fecha del fallecimiento del causante o estar incapacitado para el trabajo. Si tuviera más de 50 años conserva el derecho a la pensión, que se hará efectiva al cumplir 65 años.
    — No tener derecho por sí mismo a una pensión SOVI.
    — Haber contraído matrimonio 10 años antes, como mínimo, del fallecimiento.

• Cuantía y efectos económicos

— Causante no pensionista:
Se hace efectivo a partir del primer día del mes siguiente al del fallecimiento, si la solicitud se presenta dentro del año inmediato. Si se efectúa con posterioridad, la retroactividad es de un año desde la solicitud.

— Causante pensionista:
Tiene los mismos efectos económicos que en el caso anterior, si bien la retroactividad es de tres meses si se solicita dentro de los tres meses siguientes al fallecimiento. No prescribe si el fallecimiento del causante o el cumplimiento de los 65 años por el cónyuge superviviente se ha producido a partir del 22 de junio de 1967. Si se produce con anterioridad a esta

fecha, el plazo de prescripción es de cinco años. La pensión es de cuantía fija y vitalicia y se encuentra establecida en la cantidad de 433,70 euros/mes con dos pagas extras de igual importe o 6.071,80 euros anuales para el año 2018.

Cuando, para el reconocimiento de una pensión del SOVI, se hayan totalizado períodos de seguro o de residencia cumplidos en otros países vinculados a España por norma internacional de Seguridad Social que prevea dicha totalización, el importe de la pensión prorrateada a cargo de España no podrá ser inferior al 50 por 100 de la cuantía de la pensión del SOVI que en cada momento corresponda (216,85 euros/mes o 3.035,90 euros/año para el año 2019).

29.12.4. Incompatibilidades del SOVI

— El percibo de las pensiones del SOVI es incompatible con la realización de cualquier trabajo o actividad que determine la inclusión del pensionista en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social.

— Las pensiones del SOVI son incompatibles con cualquier otra pensión a cargo de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, incluidas las correspondientes a las entidades sustitutorias que han de integrarse en dicho sistema, con excepción de las pensiones de viudedad de las que puedan ser beneficiarios.

— Cuando concurran la pensión de viudedad y la del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, la suma no podrá ser superior al doble del importe de la pensión mínima de viudedad para beneficiarios con 65 años o más que esté establecido en cada momento.

— Las pensiones del SOVI son incompatibles con las reconocidas por el Régimen de Clases Pasivas causadas por un mismo sujeto, a partir de la aplicación del cómputo recíproco de cotizaciones con el mismo, establecido por el Real Decreto 691/1991.

— No se considerará pensión concurrente la percibida por los mutilados útiles o incapacitados de primer grado por causa de la pasada Guerra Civil española, cualquiera que fuera la legislación reguladora, ni el subsidio por ayuda de tercera persona previsto en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/13, ni las pensiones extraordinarias derivadas de actos de terrorismo.

— Las pensiones del SOVI son compatibles con las prestaciones económicas de carácter extraordinario reguladas por Ley 3/2005, que se otorguen a los ciudadanos de origen español desplazados, durante su minoría de edad, al extranjero en el período comprendido entre el 18-07-1936 y el 31-12-1939, como consecuencia de la Guerra Civil española y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera de territorio nacional. Además, no tendrán, en ningún caso, la consideración de prestación concurrente a efectos de determinar la cuantía de la pensión SOVI.

29.13. Pensiones extraordinarias motivadas por actos de terrorismo

■ (Ley 33/1987, art. 64, apart. 4 y 5) • (R.D. 1576/1990) • (Ley 31/1991, disp. adic. 28.ª) • (Ley 32/1999, disp. adic. 1.ª) • (Ley 53/2002, art. 63) • (LGSS. R.D. LG. 8/2015) • (Ley 6/2018) • (R.D. Ley 28/2018)

• Objeto

Otorgar una protección especial a las personas que resulten incapacitadas o a los familiares de quienes fallezcan como consecuencia o con ocasión de actividades delictivas cometidas por bandas armadas o elementos terroristas.

• Clases de pensiones que se otorgan

— Pensiones de incapacidad permanente.
— Pensiones de supervivencia (viudedad, orfandad y a favor de familiares).
— Pensiones de viudedad y orfandad causadas por pensionistas que las tuvieran reconocidas por tales actos.

• Sujetos causantes

Quienes estando afiliados al sistema de la Seguridad Social se encuentren o no en situación de alta en alguno de sus regímenes, sean víctimas de un acto terrorista, acreditado mediante un certificado del Ministerio del Interior emitido al efecto, que deberá confirmar la calificación del hecho causante como acto terrorista y que las lesiones o el fallecimiento se produjeron como consecuencia del referido acto de terrorismo.

• Cuantía y condiciones de las pensiones

— Las pensiones se causarán con arreglo a los términos establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social para las pensiones de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de accidentes de trabajo.
— La cuantía de las indicadas pensiones se determinará de acuerdo con las normas que regulan el método de cálculo de las pensiones de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de accidentes de trabajo, con las siguientes reglas especiales:
  - Base reguladora: será el cociente que resulte de dividir por 14 el resultado de multiplicar por 12 la última base mensual de cotización.
  - Si la persona víctima del acto terrorista no estuviese en alta, o en situación asimilada al alta, en ningún régimen de la Seguridad Social, se tomará a efectos de base reguladora la base mínima de cotización del Régimen General.
  - Si la persona víctima del acto terrorista tuviese la condición de pensionista de la Seguridad Social, se tomará como base reguladora la correspondiente a la pensión que viniera disfrutando, actualizándose la misma.
  - Importe de la pensión: será igual al 200 por 100 de la cuantía resultante de aplicar el porcentaje que corresponda a la indicada base reguladora.
  - Límite de cuantía: las pensiones extraordinarias originadas por actos de terrorismo no estarán sujetas, en ningún caso, a los límites de señalamiento inicial y de la revalorización de las pensiones previstas con carácter general.
  - Cuantía mínima garantizada: el triple del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, siendo de aplicación para el conjunto de titulares de estas prestaciones derivadas del mismo causante. A tales efectos, las pensiones familiares causadas por un mismo hecho se computan conjuntamente.

• Tramitación

La evaluación y calificación de incapacidad permanente se llevará a cabo por el Equipo de Valoración de Incapacidades de la Dirección Provincial del INSS de Madrid.

30. Regímenes Especiales integrados en el Régimen General

El Real Decreto 2621/86, de 24 de diciembre, dispuso la integración en el Régimen General de la Seguridad Social de los regímenes especiales de trabajadores ferroviarios, jugadores profesionales de fútbol, representantes de comercio, toreros y artistas.

Por su parte, las Leyes 27/2011, de 1 de agosto, y 28/2011, de 22 de septiembre, han procedido, respectivamente, a integrar en el Régimen General a los Regímenes Especiales de Empleados de Hogar y Agrario (trabajadores por cuenta ajena), a través de sendos Sistemas Especiales: el Sistema Especial para empleados de Hogar y el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. La integración de ambos regímenes se ha producido con efectos de 1 de enero de 2012.

30.1. Artistas (características especiales)

(D. 2133/1975) • (O.M. 29-XI-1975) • (R.D. 2621/1986) • (O.M. 20-VII-1987) • (Resol. 24-XI-1987) • (O.M. 30-XI-1987) • (Resol. 2-XII-1988) • (R.D. 2064/1995) • (R.D. 84/1996) • (L.O. 3/2007) • (R.D. L. 5/2013) • (Ley 6/2018) • (R.D. Ley 26/2018) • (R.D. Ley 28/2018) • (O. TMS/83/2019) • (R.D. Ley 8/2019) • (R.D. 302/2019)

Se rigen por las normas comunes del Régimen General de la Seguridad Social con ciertas variaciones, algunas de las cuales se reseñan a continuación.

• Afiliación, altas y bajas

Las solicitudes de afiliación y las comunicaciones de sus altas, bajas y demás variaciones se efectuarán conforme a lo establecido para el Régimen General.

Los artistas en espectáculos públicos podrán continuar incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social durante sus períodos de inactividad de forma voluntaria, siempre y cuando acrediten, al menos, veinte días en alta con prestación real de servicios en dicha actividad en los doce meses naturales anteriores a aquel en que soliciten la inclusión a la Tesorería General de la Seguridad Social, debiendo superar las retribuciones percibidas por esos días la cuantía de dos veces el salario mínimo interprofesional en cómputo mensual. Dicha inclusión deberá solicitarse en cualquier momento y, de reconocerse, tendrá efectos desde el día primero del mes siguiente a la fecha de la solicitud.

30.1.1. Cotización

El tope máximo de las bases de cotización, en razón de las actividades realizadas por un artista, para una o varias empresas, tendrá carácter anual y quedará integrado, para las contingencias comunes, por la suma de las bases mensuales máximas correspondientes a cada grupo de cotización en que esté encuadrado el artista, y para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y demás conceptos de recaudación conjunta, por el límite máximo absoluto vigente en cada momento.

Para determinar la base de cotización correspondiente a los trabajadores de cada empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

— Las empresas comunicarán a la Tesorería General de la Seguridad Social los salarios efectivamente abonados a cada artista en el mes natural a que se refiera la cotización.

— No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las empresas cotizarán mensualmente por todas las contingencias, en función de las retribuciones percibidas por cada día que el artista haya ejercido su actividad por cuenta de aquéllas, sobre las bases fijadas en cada ejercicio económico, con independencia del grupo profesional en que el artista se encuentre incluido, pero con aplicación del tope máximo mensual de cotización tanto para contingencias comunes como para contingencias profesionales. Si el salario realmente percibido por el artista, en cómputo diario, fuese inferior a las cantidades a que se refiere el párrafo anterior, se cotizará por aquél. En ningún caso, para la cotización por contingencias comunes podrá tomarse como base de cotización una cantidad menor al importe diario de la base mínima de cotización. Por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y demás conceptos de recaudación conjunta, la base de cotización no podrá ser inferior a los topes mínimos absolutos. Dichas liquidaciones mensuales tendrán el carácter de provisionales para los trabajadores respecto de las contingencias comunes y desempleo.

— Al finalizar el ejercicio económico de que se trate, la Tesorería General de la Seguridad Social, teniendo en cuenta las retribuciones comunicadas, así como las bases cotizadas, efectuará la liquidación definitiva correspondiente a los trabajadores para contingencias comunes y desempleo, con aplicación del tipo general establecido para estas contingencias, tanto el correspondiente a la aportación empresarial como a la de los trabajadores, procediendo, en su caso, a la reclamación a estos últimos del importe de la liquidación definitiva para que ingresen las diferencias de cuotas en el plazo reglamentario del mes siguiente a su notificación. No obstante, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá autorizar a los trabajadores que lo soliciten dentro de dicho mes a efectuar tal ingreso por períodos mensuales diferidos en uno o más meses naturales hasta el máximo de seis, como plazos reglamentarios de pago. Una vez recibida la liquidación definitiva por el trabajador, éste podrá optar, dentro del mes siguiente a la notificación de la liquidación, por abonar su importe o porque la regularización se efectúe en función de las bases efectivamente cotizadas. Si no efectuase comunicación alguna en dicho plazo, se entenderá que opta por esta última, procediendo la Tesorería General de la Seguridad Social a efectuar la nueva regularización, dejando sin efecto la primera. En el supuesto de que, practicada por la Tesorería General de la Seguridad Social la liquidación de cuotas definitiva a los trabajadores, se hubiera producido un exceso de cotización en el ejercicio económico, se procederá, por indebidas, a la devolución, de oficio o a instancia de parte, de las cantidades ingresadas de más por parte de dichos trabajadores.

La cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se efectuará aplicando la tarifa de primas aprobada por la disposición adicional 4.ª de la Ley 42/2006.

Para el año 2019 se tendrán en cuenta las siguientes bases:

Grupo cotización	Base máxima mensual	Base máxima anual
	Euros	Euros
1	4.070,10	48.841,20
2	4.070,10	48.841,20
3	4.070,10	48.841,20
4	4.070,10	48.841,20
5	4.070,10	48.841,20
7	4.070,10	48.841,20

Las bases de cotización a cuenta serán, a partir del 1 de enero de 2019, las siguientes:

Retribuciones íntegras	Base a cuenta diaria
Hasta 461,00 euros	270,00
Entre 461,01 y 829,00 euros	341,00
Entre 829,01 y 1.386,00 euros	407,00
Mayor de 1.386,00 euros	542,00

— La cotización durante los períodos de inactividad se llevará a cabo con las siguientes reglas:
  - El propio trabajador será el responsable de cotizar e ingresar las cuotas.
  - La cotización tendrá carácter mensual.
  - La base de cotización será la base mínima vigente en cada momento por contingencias comunes en el grupo 7 de cotización.
  - El tipo de cotización será el 11,50 por ciento.

• Consideración de días cotizados y en alta

A efectos de acreditación de los días cotizados, dentro de cada año natural, se seguirán las siguientes reglas:

— Se dividirá entre 365 la suma de las bases por las que haya cotizado, que, en ningún caso, podrán superar el tope anual de cotización correspondiente a cada categoría profesional. Si el cociente resultante es superior a la base mínima diaria aplicable a la respectiva categoría profesional, se considerarán como cotizados todos los días del año natural, siendo la base de cotización diaria, que surtirá efectos en orden a las prestaciones, el cociente señalado.

— En el supuesto de que el cociente a que se refiere el punto anterior sea inferior a la base mínima diaria aplicable a cada categoría profesional, se procederá a dividir la suma de las bases de cotización por la cifra correspondiente a dicha base mínima, siendo el resultado el número de días que se considerarán como cotizados.

Con independencia de las situaciones de asimilación al alta que, para las distintas contingencias y situaciones, se prevén en el Régimen General de la Seguridad Social, se considerarán como asimilados al alta los días que resulten cotizados por aplicación de las reglas contenidas en los puntos anteriores y que no se correspondan con los de prestación real de servicios.

30.1.2. Prestaciones

• Características generales

Para el abono de prestaciones en el caso de artistas que tengan pendiente la regularización de cuotas, deberán ponerse al corriente en el pago de las mismas antes de hacerles efectivo el abono de las prestaciones, siempre que reúnan el resto de los requisitos exigidos.

• Incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante y riesgo durante la lactancia natural

Igual que en el Régimen General (ver apartados 29.3 a 29.5), con las siguientes particularidades:

— Los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.

— La base reguladora de las prestaciones económicas de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante y riesgo durante la lactancia natural, será la que resulte de dividir por 365 la suma de las bases de cotización de los doce meses anteriores al hecho causante o el promedio diario del período de cotización que se acredite si éste es inferior a un año. En ningún caso el promedio diario que resulte podrá ser inferior, en cómputo mensual, a la base mínima de cotización que, en cada momento, corresponda a la categoría profesional del artista.

• Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Igual que en el Régimen General (ver apartado 29.6).

• Jubilación

Los artistas que deseen jubilarse anticipadamente podrán hacerlo a partir de los 60 años. El porcentaje de pensión experimentará, en estos casos, una reducción del 8 por 100 por cada año que le falte al trabajador para cumplir la edad ordinaria de jubilación. No obstante, podrán jubilarse a partir de los 60 años los cantantes, bailarines y trapecistas, sin que les sean de aplicación los coeficientes reductores, si han trabajado en la especialidad un mínimo de ocho años en los veintiuno anteriores a la jubilación. Para acogerse a la jubilación anticipada tendrán que hallarse en situación de alta o asimilada al alta en la fecha del hecho causante.

• Acción protectora durante los períodos de inactividad

— Durante los períodos de inactividad la acción protectora comprenderá las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, así como jubilación. También quedará protegida la situación de la trabajadora embarazada o en período de lactancia natural hasta que el hijo cumpla 9 meses, si no se puede realizar la actividad habitual. El subsidio será equivalente al 100 por cien de la base de cotización.

30.2. Trabajadores ferroviarios (características especiales)

(D. 2824/1974) • (R.D. 2621/1986) • (O.M. 29-IV-1987) • (O.M. 20-VII-1987) • (Resol. 24-XI-1987) • (O.M. 30-XI-1987) • (Resol. 2-XII-1988) • (R.D. 2064/1995) • (R.D. 84/1996) • (L.O. 3/2007) • (R.D. 708/2015) • (Ley 6/2018) • (O. TMS 83/ 2019)

Se regirán por las normas comunes del Régimen General de la Seguridad Social con ciertas variaciones, algunas de las cuales se reseñan en los puntos siguientes.

30.2.1. Prestaciones

• Jubilación

— Se aplicarán reducciones en la edad mínima de jubilación por razón de trabajos excepcionalmente penosos o peligrosos, en un número de años igual al que resulte de aplicar el coeficiente que corresponda de acuerdo

con la escala establecida (0,15 ó 0,10), al período de tiempo efectivamente trabajado en estas actividades.
— El período de tiempo efectivamente trabajado computable a este fin debe fijarse en un número entero de años (sin fracciones), para lo cual, si en el cálculo de dicho período existen fracciones de año que excedan de seis meses, se computarán como un año completo, no computándose en absoluto las que sean inferiores.
— Si existieran fracciones de año correspondientes a actividades con coeficientes reductores diferentes, se sumarán todas ellas, y si superan el semestre se computarán como un año en la actividad en que se acredite la fracción más prolongada.
— Para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado se descontarán todas las faltas al trabajo salvo:
  • Las que tengan por motivo una baja médica.
  • Las autorizadas con derecho a retribución.
— El período de tiempo que medie entre la edad real en que el trabajador se jubile y la que en cada caso resulte de aplicación se considera como cotizado, al exclusivo efecto de determinar el porcentaje de pensión en cada caso aplicable.
— A los trabajadores ingresados en RENFE con anterioridad al 14 de julio de 1967, así como a los pertenecientes a FEVE y a las compañías concesionarias de ferrocarriles de uso público ingresados con anterioridad al 19 de diciembre de 1969, y siempre que en la fecha del hecho causante se encuentren en alta o situación asimilada al alta, se les podrá reconocer el derecho a la prestación de jubilación a partir de los 60 años, con la deducción del porcentaje que corresponda por cada año que les falte para cumplir los 65 años de edad.

30.3.
Representantes de comercio (características especiales)

(D. 2409/1975) • (O.M. 24-I-1976) • (O.M. 18-VII-1980) • (R.D. 2621/1986) • (O.M. 20-VII-1987) • (Resol. 24-XI-1987) • (O.M. 30-XI-1987) • (R.D. 2064/1995) • (R.D. 84/1996) • (L. O. 3/2007) • (R.D. 708/2015) • (Ley 6/2018) • (R.D. Ley 28/2018) • (O. TMS/83/2019)

Se regirán por las normas comunes del Régimen General de la Seguridad Social con ciertas variaciones, algunas de las cuales se reseñan a continuación.

• Afiliación, altas y bajas

— Las solicitudes de afiliación y las comunicaciones de sus altas, bajas y demás variaciones se efectuarán conforme a lo establecido para el Régimen General.

• Cotización

— A efectos de cotización están incluidos en el grupo 5.º de la escala de grupos de cotización vigentes en dicho régimen.
— Para las contingencias profesionales cotizan por la ocupación/situación «b» de la tarifa de primas vigente incluida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/06, de 28 de diciembre (en la redacción dada por la Ley 48/2015, de 29 de octubre), siendo a cargo exclusivo de la empresa.

• Prestaciones

Las establecidas en el Régimen General que sean objeto de pago delegado serán satisfechas directamente por la entidad gestora o colaboradora declarada responsable.

A efectos del control de la situación de Incapacidad Temporal, la Dirección Provincial notificará a la empresa o empresas, si fueran varias, para las que prestan sus servicios los Representantes de Comercio, para que sean presentados por el trabajador los correspondientes partes médicos.

Cuando finalice la situación de Incapacidad Temporal, la Entidad Gestora o colaboradora comunicará a la Tesorería la fecha de extinción de dicha situación

30.4.
Profesionales taurinos (características especiales)

(R.D. 1024/1981) • (R.D. 2621/1986) • (O.M. 20-VII-1987) • (Resol. 24-XI-1987) • (O.M. 30-XI-1987) • (Resol. 2-XII-1988) • (R.D. 2064/1995) • (R.D. 84/1996) • (L. O. 3/2007) • (R.D. 708/2015) • (Ley 6/2018) • (R.D. Ley 28/2018) • (O. TMS/83/2019)

Se regirán por las normas comunes al Régimen General de la Seguridad Social con ciertas variaciones, algunas de las cuales se reseñan a continuación.

• Afiliación, altas, bajas y variaciones

— Su inclusión en el censo de activos determinará su consideración en situación de alta, a todos los efectos, durante cada año natural.
La exclusión de dicho censo supondrá, por su parte, la baja automática del profesional taurino de Régimen General de la Seguridad Social. Por lo que deben:
  - En los primeros quince días del mes de enero de cada año, los profesionales taurinos deberán efectuar ante la Tesorería General de la Seguridad Social declaración de su permanencia en el ejercicio profesional correspondiente a dicho año para su inclusión en el Censo de Activos de Profesionales Taurinos, eximiendo a las empresas de esta forma de la obligación de comunicación de altas y bajas correspondientes a cada espectáculo taurino.
  - De acuerdo con esto, el plazo de presentación de la declaración anual de actuaciones correspondiente a 2018 finalizó el día 15 de enero de 2019.
  - Cuando la acreditación de permanencia se efectúe después del 15 de enero de cada año, la inclusión en el Censo de Activos únicamente surtirá efectos desde el mismo día en que tenga lugar la primera actuación del profesional taurino.

30.4.1.
Cotización

• Base de cotización

— Los profesionales taurinos quedan asimilados a los grupos de cotización 1.º, 2.º, 3.º y 7.º
— El tope de cotización para los profesionales taurinos tiene carácter anual y está constituido, para las contingencias comunes, por la suma de las bases máximas mensuales correspondientes al grupo de cotización en el que están inscritos en el censo y, para las contingencias profesionales y demás conceptos de recaudación conjunta, por el límite máximo absoluto. En el caso de los profesionales taurinos que no estén inscritos en el censo citado desde el inicio del año natural, se computarán las bases máximas mensuales desde el momento del alta hasta el último día del año.
— Durante la incapacidad temporal, correrán a cargo del profesional taurino las cotizaciones correspondientes al tiempo que dure dicha situación, in-

cluidas las cuotas de accidente de trabajo y enfermedad profesional. La base de cotización es el cociente de dividir la cotización de los últimos doce meses entre 365 o el promedio diario del período de cotización en el caso que fuera inferior a un año.

• Período cotizado

— Para la determinación de los días cotizados, se dividirá entre 365 la suma de las bases por las que se haya cotizado, que en ningún caso podrá superar el tope anual de cotización correspondiente a cada categoría profesional. Si el cociente resultante es:
  • Superior a la base mínima diaria, se considerarán como cotizados todos los días del año natural, siendo este cociente la base que se utilizará en orden al devengo de prestaciones.
  • Si es inferior a la base mínima diaria, se dividirá la suma de las bases de cotización por aquélla para obtener el número de días cotizados, que se distribuirán entre los meses del año en la forma indicada para los artistas.

— En el supuesto de profesionales taurinos no incluidos desde el inicio del año natural en el censo de activos, el período a utilizar será el comprendido entre la fecha de alta y el último día del año.

• Cotización mensual

— Las empresas comunicarán a la Tesorería General de la Seguridad Social los salarios efectivamente abonados a cada profesional taurino en el mes natural a que se refiere la cotización.

— En concepto de liquidación provisional se cotizará por unas bases fijas diarias que dependen del grupo de cotización en que esté incluido el trabajador.

— Al finalizar el ejercicio económico la Tesorería General de la Seguridad Social efectuará la liquidación definitiva de empresas y trabajadores, procediendo a la reclamación administrativa de las diferencias o a la devolución de oficio de las cantidades indebidamente ingresadas.

Para el año 2019, se tendrán en cuenta las siguientes bases:

Categorías profesionales	Grupo de cotización	Base de cotización a cuenta por día de actuación	Base máxima mensual	Base máxima anual
		Euros	Euros	Euros
Matadores de toros y rejoneadores clasificados en los grupos «A» y «B»	1	1.256,00	4.070,10	48.841,20
Picadores y banderilleros que acompañan a matadores de toros del grupo «A»	2	1.157,00	4.070,10	48.841,20
Matadores de toros y rejoneadores clasificados en el grupo «C» y restantes picadores y banderilleros	3	868,00	4.070,10	48.841,20
Mozos de estoque y ayudantes, puntilleros, novilleros y toreros cómicos	7	519,00	4.070,10	48.841,20

30.4.2.
Prestaciones

• Características generales

Para el abono de prestaciones, en el caso de profesionales taurinos que tengan pendiente la regularización de cuotas, deberán ponerse al corriente en el pago de las mismas antes de hacerles efectivo el abono de las prestaciones, siempre que reúnan el resto de los requisitos exigidos.

Las prestaciones que en el Régimen General son objeto de pago delegado, serán satisfechas directamente por la Entidad Gestora o Colaboradora declarada responsable.

• Incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor

Tendrán derecho a estos subsidios, aunque en el momento de la baja tengan extinguido su contrato laboral. La base reguladora será el promedio diario que resulte de dividir por 365 la suma de las bases de cotización de los doce meses anteriores al hecho causante, o el promedio diario del período de cotización que se acredite si éste es inferior al año.

En ningún caso el promedio diario que resulte podrá ser inferior, en cómputo mensual, a la base mínima de cotización que, en cada momento, corresponda a la categoría profesional del trabajador.

Cuando finalice la situación de Incapacidad Temporal, la Entidad Gestora o colaboradora comunicará a la Tesorería la fecha de extinción de dicha situación.

• Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

Igual que en el Régimen General (ver apartado 29.5).

• Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Igual que en el Régimen General (ver apartado 29.6).

• Jubilación

— La edad mínima de jubilación será la siguiente:
  - 65 años para los mozos de estoque, de rejones y sus ayudantes.
  - 60 años para los puntilleros.
  - 55 años para los demás profesionales taurinos.

Los profesionales incluidos en el grupo primero podrán anticipar su jubilación a partir del cumplimiento de los 60 años, reduciéndose el porcentaje de pensión en un 8 por 100 por cada año de anticipación. Para poder acogerse a la jubilación en las edades citadas anteriormente, será necesario que los profesionales taurinos acrediten haber actuado en un número determinado de espectáculos taurinos y deberán encontrarse obligatoriamente en situación de alta o asimilada.

30.5.
Jugadores profesionales de fútbol (características especiales)

(R.D. 2806/1979) • (O.M. 21-XII-1979) • (R.D. 2621/1986) • (O.M. 20-VII-1987) • (O.M. 30-XI-1987) • (R.D. 2064/1995) • (R.D. 84/1996) • (L.O. 3/2007) • (R.D. 708/2015) • (Ley 6/2018) • (R.D. Ley 28/2018) • (O. TMS/83/2019)

Se regirán por las normas comunes del Régimen General de la Seguridad Social con ciertas variaciones, algunas de las cuales se reseñan a continuación.

• Cotización

Las bases mínimas y máximas de cotización por contingencias comunes al Régimen General por los jugadores profesionales de fútbol dependerán de la categoría de los clubes en los que trabajan, según la siguiente clasificación:

Categoría del Club	Grupos de cotización
Primera División	2.º
Segunda División A	3.º
Segunda División B	5.º
Restantes categorías	7.º

Para las contingencias profesionales y demás conceptos de recaudación conjunta, las bases de cotización estarán sujetas a los topes absolutos máximo y mínimo generales.

La cotización por contingencias profesionales se efectuará aplicando los porcentajes de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006.

30.6. Sistema Especial para Empleados de Hogar

(R.D. 708/2015) • (LGSS. R.D. LG. 8/2015) • (Ley 3/2017) • (R.D. Ley 28/2018) • (O. TMS/83/2019)

• Campo de aplicación

Trabajadores que presten servicios para el hogar familiar pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de alguna de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

• Exclusiones

— Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aunque su objeto sea la prestación de servicios o tareas domésticas, que se regirán por la normativa laboral común.
— Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
— Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
— Las relaciones de los cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno.
— Las relaciones concertadas entre familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empleador, el cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.
— Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
— Las relaciones de colaboración y convivencia familiar, denominadas «a la par», salvo prueba en contrario.
— Las que preste un trabajador, además de en el hogar familiar en actividades o empresas de otro carácter que tenga el empleador, salvo prueba en contrario.

• Afiliación, altas y bajas

— Solicitud:
  • Con carácter general corresponde efectuarla al empleador. En el caso de que el trabajador preste servicios para varios empleadores, le corresponde a cada uno de ellos.
  • También pueden efectuarla los trabajadores que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador cuando así lo acuerden con sus empleadores. En tal caso, estos últimos también podrán solicitar la baja si se extingue la relación laboral.
    En el supuesto previsto en el párrafo anterior, los trabajadores deberán formalizar, asimismo, la cobertura de las contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social de su elección, salvo que sus empleadores ya tuvieran aseguradas dichas contingencias respecto de otros empleados incluidos en este sistema especial, en cuyo caso la citada cobertura correspondería a la entidad gestora o colaboradora elegida por el titular del hogar familiar.
    Las solicitudes presentadas por los empleados de hogar que hayan asumido la obligación de formular los actos de encuadramiento, en cualquier caso, deberán ir firmadas por los empleadores.
  • Los empleadores deberán disponer de un Código de cuenta Cotización específico para este Sistema Especial.
  • En todos los supuestos se presentará Modelo TA.2/S-0138 Solicitud de alta, baja o variación de datos del trabajador/a por cuenta ajena en el Régimen General – Sistema Especial para Empleados de Hogar.

— ¿Dónde?
  Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma.
  También se puede presentar a través del Registro Electrónico de la Sede Electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

— Plazos:
  • La solicitud de alta deberá formularse con anterioridad al comienzo de la actividad laboral.
  • La solicitud de baja y variaciones de datos se presentarán dentro del plazo de los 3 días naturales siguientes al del cese en el trabajo o de aquél en que la variación se produzca.

30.6.1. Cotización

• Sujeto responsable

— La cotización podrá efectuarse:
  • Por el empleador con carácter general.
  • Por el empleado de hogar que preste sus servicios durante menos de 60 horas al mes por empleador y que hubiera acordado con este último asumir las obligaciones en materia de encuadramiento, debiendo ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador. Éste estará obligado a entregar al trabajador, además del salario, la aportación y cuota que, por los días del mes en que hubiera estado a su servicio le corresponda por las contingencias comunes y profesionales.
    La responsabilidad por el incumplimiento de la obligación de cotizar en estos supuestos corresponderá al propio empleado y, subsidiariamente, al empleador o empleadores, salvo que estos acrediten la entrega de sus aportaciones y cuotas por cualquier medio admitido en derecho.

La obligación de cotizar nace desde la fecha de comienzo de la actividad que motiva la inclusión en el campo de aplicación de este Sistema Especial, aunque no se hubiera cumplido la obligación de solicitar el alta.

La obligación de cotizar se mantendrá mientras subsistan las condiciones y demás requisitos determinantes de la inclusión en el campo de aplicación de este Sistema Especial y se extinguirá en el momento en que dejen de concurrir dichas condiciones y requisitos en el empleado de hogar de que se trate, siempre que se haya comunicado la baja en el modelo oficial y dentro del plazo.

• ¿Cuándo se debe cotizar?

— La cotización se efectuará dentro del mes siguiente al que corresponda su devengo.

• Base de cotización

La cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar se efectuará con arreglo a las siguientes condiciones:

- A partir del 1 de enero de 2019, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinará con arreglo a la siguiente escala, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar:

Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias	Base de Cotización	Máximo Horas
1.º	Hasta 240,00 €/mes	206,00 €/mes	34
2.º	Desde 240,01 €/mes hasta 375,00 €/mes	340,00 €/mes	53
3.º	Desde 375,01 €/mes hasta 510,00 €/mes	474,00 €/mes	72
4.º	Desde 510,01 €/mes hasta 645,00 €/mes	608,00 €/mes	92
5.º	Desde 645,01 €/mes hasta 780,00 €/mes	743,00 €/mes	111
6.º	Desde 780,01€/mes hasta 914,00 €/mes	877,00 €/mes	130
7.º	Desde 914,01 €/mes hasta 1.050,00 €/mes	1.050,00 €/mes	160
8.º	Desde 1.050,01 €/mes hasta 1.144,00 €/mes	1.097,00 €/mes	160
9.º	Desde 1.144,01 €/mes hasta 1.294,00 €/mes	1.232,00 €/mes	160
10.º	Desde 1.294,01 €/mes	Retribución mensual	160

• Tipos de cotización

— Contingencias comunes:
  - En el año 2019 el tipo de cotización será el 28,30 por ciento, siendo el 23,60 por ciento a cargo del empleador y el 4,70 por ciento a cargo del empleado.

— Contingencias profesionales:
  - El tipo de cotización será el que corresponda según la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, siendo a cargo exclusivo del empleador.

— No se cotiza por desempleo al no estar cubierta esta contingencia.

- **Incentivos**

  — Durante el año 2019, se aplicará una reducción del 20 por 100 a las cotizaciones devengadas por la contratación de las personas que presten servicios en el hogar familiar, y queden incorporadas a este sistema especial, siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir del 1 de enero de 2012, siempre y cuando el empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

  — La reducción del 20 por 100 se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45 por 100 para familias numerosas siempre que los empleados de hogar presten servicios que consistan exclusivamente en el cuidado o atención de los miembros de dicha familia numerosa o de quienes convivan en el domicilio de la misma, y que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar. Cuando la familia numerosa sea de categoría especial, no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar. Sólo se reconocerá esta bonificación a un solo cuidador por unidad familiar.

  — Los beneficios en la cotización señalados en los párrafos anteriores no resultarán de aplicación en el supuesto en que los empleados de hogar que presten servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.

30.6.2. Prestaciones

- **Características generales**

  — Tienen las mismas que en el Régimen General, con algunas peculiaridades:

    - Desde el año 2012 hasta el año 2020, en los contratos a tiempo parcial, a efectos del cómputo del período cotizado, se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.
      A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.
      Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.
    - No se tiene derecho a la prestación por desempleo

- **Incapacidad temporal**

  — El subsidio por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará a partir del noveno día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al octavo de la citada baja, ambos inclusive. El importe del subsidio será el 60 por ciento de la base reguladora desde el

día 4 al 20 ambos inclusive y el 75 por ciento a partir del día 21 hasta la fecha del alta.
— El subsidio de incapacidad temporal por accidentes de trabajo y enfermedad profesional. se abonará desde el día siguiente al de la baja. El importe del subsidio será el 75 por ciento de la base reguladora.
— El pago del subsidio se efectuará directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo.

• Nacimiento y cuidado de menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante

Igual que en el Régimen General (ver apartado 29.4).

• Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

— Las trabajadoras integradas en este Sistema Especial son beneficiarias de la prestación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en los mismos términos que las trabajadoras por cuenta ajena (ver apartado 29.5).

• Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

— Las trabajadoras integradas en este Sistema Especial son beneficiarias de esta prestación en los mismos términos que las trabajadoras por cuenta ajena (ver apartado 29.6).

• Incapacidad permanente

Se concede en los mismos términos que en el Régimen General, con las siguientes particularidades:
— Desde el año 2012 hasta el año 2020, para el cálculo de la base reguladora de las pensiones derivadas de contingencias comunes, sólo se tendrán en cuenta los períodos realmente cotizados, no se integrarán lagunas si hubo meses en los que no existió la obligación de cotizar.

• Jubilación

Se concede en los mismos términos que en el Régimen General, con las siguientes peculiaridades:
— Hasta el año 2018 para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de jubilación, sólo se tendrán en cuenta los períodos realmente cotizados, no se integrarán lagunas si hubo meses en los que no existió la obligación de cotizar.

• Muerte y supervivencia

Se conceden en los mismos términos que en el Régimen General.

• Prestaciones familiares

Las prestaciones familiares se conceden en los mismos términos que en el Régimen General.

30.7.
Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios

(O. ESS./484/2013) • (R.D. 708/2015) • (LGSS. R.D. L G. 8/2015) • (Ley 6/2018) • (R.D. Ley 28/2018) • (O. TMS/83/2019) • (R.D. Ley 8/2019 • (Ley 28/2011)

• Campo de aplicación

Trabajadores por cuenta ajena que realicen labores agrarias, sean propiamente agrícolas, forestales o pecuarias o sean complementarias o auxiliares de las mismas en explotaciones agrarias, así como los empresarios a los que presten sus servicios.

• Inclusión en el Sistema Especial

— La inclusión en este Sistema se produce tanto en períodos de actividad por la realización de labores agrarias como durante los períodos de inactividad en dichas labores.
— Se entenderá que existen períodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de jornadas reales en él realizadas sea inferior al 76,67 por ciento de los días naturales en que el trabajador figure incluido en el Sistema Especial en dicho mes.
— No existirán períodos de inactividad dentro del mes natural cuando el trabajador realice en él, para un mismo empresario, un mínimo de 5 jornadas reales semanales en cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo que resulte de aplicación.
— Para quedar incluido durante los períodos de inactividad será requisito necesario que el trabajador haya realizado un mínimo de 30 jornadas reales en un período continuado de 365 días y que solicite expresamente la inclusión dentro de los tres meses naturales siguientes al de la realización de la última de dichas jornadas.
Se computarán todas las jornadas reales efectuadas por el trabajador en el período indicado, incluidas las prestadas en un mismo día para distintos empresarios. Se asimilarán a jornadas reales los días en que el trabajador se encuentre en situaciones de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, percepción de prestación por desempleo y los días en que se encuentre en alta en algún régimen de la Seguridad Social como consecuencia de programas de fomento de empleo agrario.
— Una vez reunidos los requisitos, la inclusión en este Sistema Especial y la cotización al mismo durante los períodos de inactividad, se efectuará a petición del trabajador y los efectos serán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se haya presentado la solicitud de inclusión.

• Exclusión del Sistema Especial

Se puede producir por alguna de las siguientes causas:
— Solicitud voluntaria del trabajador.
— Por decisión del trabajador por encontrarse de alta en otro régimen o situación asimilada a la de alta computable para las prestaciones de este Sistema Especial.
— De oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social en los siguientes supuestos:
  • Cuando el trabajador no realice un mínimo de 30 jornadas de labores agrarias en un período continuado de 365 días.
  • Por falta de abono de las cuotas correspondientes a períodos de inactividad durante dos mensualidades consecutivas.

- **Afiliación, altas y bajas**

  — Los empresarios deberán disponer de un Código de Cuenta Cotización específico para este Sistema Especial.
  — La afiliación y el alta de los trabajadores se solicita con carácter previo al inicio de la relación laboral.
  No obstante, si se contrata a trabajadores eventuales o fijos discontinuos el mismo día en que comience su prestación de servicios, las solicitudes podrán presentarse hasta las 12 horas de dicho día, cuando no haya sido posible formalizarse con anterioridad al inicio de dicha jornada. Si la jornada de trabajo finalizase antes de las 12 horas, las solicitudes de alta deberán presentarse antes de la finalización de esa jornada.
  — Las solicitudes de baja y variaciones de datos se presentarán en el plazo de los tres días naturales siguientes al del cese en el trabajo o a aquel en que la variación se haya producido.

30.7.1. Cotización

La cotización correspondiente a los trabajadores agrarios por cuenta ajena y a los empresarios a los que presten sus servicios se regirá por la normativa vigente en el régimen General con algunas particularidades.

30.7.1.1. Distinción entre los períodos de actividad y de inactividad.

- **Durante los períodos de actividad se aplicarán las siguientes reglas:**

  — La cotización podrá efectuarse, a opción del empresario, por bases diarias, en función de las jornadas reales realizadas, o por bases mensuales. De no ejercitarse expresamente dicha opción por el empresario, se entenderá que ha elegido la modalidad de bases mensuales de cotización.
  — La cotización por bases mensuales resultará obligatoria para los trabajadores con contrato indefinido, sin incluir entre ellos a los que presten servicios con carácter fijo discontinuo, respecto a los cuales tendrá carácter opcional.
  — Las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se calcularán igual que en el Régimen General.
  — Cuando la cotización se efectúe por bases diarias, se entenderá referida a cada jornada real realizada, sin que pueda ser inferior a la base mínima de cotización que se establezca legalmente.
  — A partir del 1 de enero de 2019, a las bases mensuales de los trabajadores que presten servicios durante todo el mes, tanto por contingencias comunes como profesionales, durante los períodos de actividad, le serán de aplicación las siguientes bases mínimas y bases máximas:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas – Euros/mes	Bases máximas – Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.466,40	4.070,10
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.215,90	4.070,10
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.057,80	4.070,10
4	Ayudantes no Titulados	1.050,00	4.070,10

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas – Euros/mes	Bases máximas – Euros/mes
5	Oficiales Administrativos	1.050,00	4.070,10
6	Subalternos	1.050,00	4.070,10
7	Auxiliares Administrativos	1.050,00	4.070,10
8	Oficiales de 1.ª y 2.ª	1.050,00	4.070,10
9	Oficiales de 3.ª y Especialistas		
10	Peones	1.050,00	4.070,10
11	Trabajadores < de 18 años	1.050,00	4.070,10

Las empresas que opten por esta modalidad de cotización mensual deberán comunicarlo a la Tesorería General de la Seguridad Social al inicio de la actividad de los trabajadores.

Esta modalidad de cotización deberá mantenerse durante todo el período de prestación de servicios, cuya finalización deberá comunicarse a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Cuando los trabajadores inicien o finalicen su actividad sin coincidir con el principio o final de un mes natural, siempre que la actividad tenga una duración de, al menos 30 días naturales consecutivos, la cotización se realizará con carácter proporcional a los días trabajados en el mes.

— A partir de 1 de enero de 2019, las bases diarias de cotización por jornadas reales correspondientes a cada uno de los grupos de trabajadores que realicen labores agrarias por cuenta ajena y respecto de los cuales no se hubiera optado por la modalidad de cotización prevista en el apartado anterior, se determinarán con la aplicación de las siguientes bases máxima y mínima:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas – Euros/mes	Bases máximas – Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	63,76	176,96
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	52,87	176,96
3	Jefes Administrativos y de Taller	45,65	176,96
4	Ayudantes no Titulados	45,65	176,96
5	Oficiales Administrativos	45,65	176,96
6	Subalternos	45,65	176,96
7	Auxiliares Administrativos	45,65	176,96
8	Oficiales de 1.ª y 2.ª	45,65	176,96
9	Oficiales de 3.ª y Especialistas	45,65	176,96
10	Peones	45,65	176,96
11	Trabajadores < de 18 años	45,65	176,96

Cuando se realicen en el mes natural 22 o más jornadas reales, la base de cotización correspondiente a las mismas será la establecida en el apartado anterior.

Tipos de cotización durante los períodos de actividad:

— Contingencias comunes para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1: 28,30 por cien, siendo el 23,60 por cien a cargo del empresario y el 4,70 por cien a cargo del trabajador. Para los trabajadores encuadra-

dos en los grupos de cotización 2 a 11: 23,80 por cien, siendo el 19,10 por cien a cargo de la empresa y el 4,70 por cien a cargo del trabajador.

— Por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, será de aplicación la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, a cargo exclusivo de la empresa.

— Durante el año 2019 se aplicarán las siguientes reducciones en las aportaciones empresariales a la cotización durante los períodos de actividad con prestación de servicios:

  • En la cotización respecto a los trabajadores encuadrados en el grupo 1, se aplicará una reducción de 8,10 puntos porcentuales de la base de cotización, resultando un tipo efectivo de cotización por contingencias comunes del 15,50 por cien. En ningún caso, la cuota empresarial resultante será superior a 279,00 euros al mes o 12,68 euros por jornada real trabajada.

  • En la cotización respecto a los trabajadores encuadrados en los grupos 2 al 11, la reducción se ajustará a las siguientes reglas:

    Para bases mensuales de cotización la fórmula a aplicar será:

$$\%\ \text{reducción mes} = 7{,}20\% \times \left(1 + \frac{\text{Base mes} - 986{,}70}{\text{Base mes}} \times 2{,}52 \times \frac{6{,}15\%}{7{,}20\%}\right)$$

    Para bases de cotización por jornadas reales la fórmula a aplicar será:

$$\%\ \text{reducción jornada} = 7{,}20\% \times \left(1 + \frac{\text{Base jornada} - 42{,}90}{\text{Base jornada}} \times 2{,}52 \times \frac{6{,}15\%}{7{,}20\%}\right)$$

  • No obstante la cuota empresarial resultante no podrá ser inferior a 88,15 euros mensuales o 4,01 euros por jornada real trabajada.

• Durante los períodos de inactividad se aplicarán las siguientes reglas:

— En el año 2019, la base mensual de cotización aplicable para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en este Sistema Especial, durante los períodos de inactividad será de 1.050,00 euros.

— El tipo de cotización durante los períodos de inactividad será: 11,50 por cien, a cargo exclusivo del trabajador.

La cotización respecto a estos períodos de inactividad se determinará aplicando la siguiente fórmula:

En el año 2019, la base mensual de cotización aplicable para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en este sistema especial, durante los períodos de inactividad, será de 1.050,00 euros.

A los trabajadores que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas en el año 2018, se les aplicará, en el año 2019, a las cuotas resultantes durante los períodos de inactividad una reducción del 14,6 por ciento.

A estos efectos, se entenderá que existen periodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de días naturales en que el trabajador figure de alta en el sistema especial en dicho mes sea superior al número de jornadas reales en el mismo multiplicado por 1,3636.

El número de días de inactividad del mes es la diferencia entre los días en alta laboral en el mes y el número de jornadas reales en el mes multiplicadas por 1,3636.

La cotización por los días de inactividad en el mes es el resultado de multiplicar el número de días de inactividad en el mes por la base de cotización diaria correspondiente al Régimen General y por el tipo de cotización aplicable.

Cuando los trabajadores no figuren en alta en el Sistema Especial durante un mes natural completo, la cotización respecto a los períodos de inactividad se realizará con carácter proporcional a los días en alta en dicho mes.

— Durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de nacimiento y cuidado de menor causadas durante la situación de actividad, la cotización se efectuará en función de la modalidad de contratación de los trabajadores:
  - Respecto a los trabajadores agrarios con contrato indefinido, la cotización se regirá por las normas aplicables con carácter general en el Régimen General de la Seguridad Social. El tipo resultante a aplicar será:
    — Para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1, el tipo del 15,50 por cien, aplicable a la base de cotización por contingencias comunes.
    — Para los trabajadores encuadrados en los grupos de cotización 2 a 11, el tipo del 2,75 por cien, aplicable a la base de cotización por contingencias comunes.
  - Respecto a los trabajadores agrarios con contrato temporal y fijo discontinuo, resultará de aplicación lo establecido para los trabajadores con contrato indefinido en relación a los días contratados en los que no hayan podido prestar servicios por encontrarse en alguna de las situaciones antes indicadas. En cuanto a los días en los que no esté prevista la prestación de servicios, estos trabajadores estarán obligados a ingresar la cotización correspondiente a los períodos de inactividad, excepto en los supuestos de percepción de los subsidios por nacimiento y cuidado de menor, que tendrán la consideración de períodos de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones por jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia.
— Durante la percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo, si corresponde cotizar en este Sistema Especial, la base de cotización será la base reguladora de la prestación por desempleo. El tipo de cotización será el 11,50 por cien.
— Por desempleo:
  - Trabajadores por cuenta ajena de carácter fijo: el 7,05 por 100, del que el 5,50 por 100 será a cargo de la empresa y el 1,55 por 100 a cargo del trabajador.
  - Trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual: el 8,30 por 100 del que el 6,70 por 100 será a cargo de la empresa y el 1,60 por 100 a cargo del trabajador.
  - Contratación de duración determinada en las modalidades de contratos formativos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores que tengan reconocido un grado de discapacidad no inferior al 33 por ciento: el 7,05 por 100, del que el 5,50 por 100 será a cargo de la empresa y el 1,55 por 100 a cargo del trabajador.
  - Durante el año 2019 se aplicará para todos los trabajadores en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural así como nacimiento y cuidado de menor causadas durante la situación de actividad, cualquiera que sea el grupo en el que puedan encuadrarse, una reducción en la cuota a la cotización por desempleo equivalente a 2,75 puntos porcentuales de la base de cotización.
— Fondo de Garantía Salarial: 0,10 por ciento, a cargo exclusivo del empresario.
— Formación profesional: 0,18 por ciento, siendo el 0,15 por ciento a cargo del empresario y el 0,03 por ciento a cargo del trabajador.
— En este Sistema no será de aplicación el incremento del 40 por ciento de la cuota empresarial por contingencias comunes que para los contratos de trabajo de carácter temporal cuya duración efectiva sea igual o inferior a cinco días.

30.7.1.2. Sujetos obligados a ingresar las cotizaciones

— Durante los períodos de actividad, el empresario será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar, debiendo ingresar en su totalidad tanto las aportaciones propias como las de sus trabajadores, así como comunicar las jornadas reales realizadas por aquéllos.

El empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos, si no lo hiciera en ese momento no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo.

— Durante los períodos de inactividad, será el propio trabajador el responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar y del ingreso de las cuotas correspondientes.
— Durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y nacimiento y cuidado de menor causadas durante los períodos de actividad, el empresario deberá ingresar únicamente las aportaciones a su cargo. Las aportaciones a cargo del trabajador serán ingresadas por la entidad que efectúe el pago directo de las prestaciones, durante los días contratados en los que no hayan podido prestar sus servicios los trabajadores por encontrarse en alguna de las situaciones previstas de suspensión del contrato de trabajo.

30.7.2. Prestaciones

Los trabajadores incluidos en este Sistema Especial tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social (ver capítulo 29), con las siguientes peculiaridades:

— Para causar las correspondientes prestaciones económicas será requisito necesario que los trabajadores estén al corriente en el pago de las cotizaciones que correspondan a los períodos de inactividad, de cuyo ingreso son responsables.
— Durante los períodos de inactividad, la acción protectora comprenderá las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, derivadas de contingencias comunes, así como jubilación.
— Para acceder a la jubilación anticipada y a efectos de acreditar el período mínimo de cotización exigido será necesario que, en los últimos diez años cotizados, al menos seis correspondan a períodos de actividad efectiva en el extinguido Régimen Especial Agrario y/o en el Sistema Especial. Para ello, se computarán los períodos de percepciones de prestaciones por desempleo de nivel contributivo en este Sistema Especial y en el anterior Régimen Especial Agrario.
— Durante la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y en los términos reglamentariamente establecidos, la cuantía de la base reguladora del subsidio no podrá ser superior al promedio mensual de la base de cotización correspondiente a los días efectivamente trabajados durante los últimos 12 meses anteriores a la baja médica.
— La prestación económica por incapacidad temporal causada por los trabajadores será abonada directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado de la misma, a excepción de los supuestos en que se estuviera percibiendo una prestación contributiva por desempleo y se pase a la situación de incapacidad temporal.
— Si en el período tomado en cuenta para efectuar el cálculo de la base reguladora de las pensiones de jubilación o de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes apareciesen meses durante los cuales no hubiera habido obligación de cotizar, no habrá integración de lagunas.
— Las cotizaciones efectuadas al extinguido Régimen Especial Agrario por los trabajadores por cuenta ajena integrados en el Régimen General de la Seguridad Social, se entenderán efectuadas a este último, teniendo plena validez para el acceso a las prestaciones.

31. Regímenes Especiales de la Seguridad Social

31.1. Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

(D. 2530/1970) • (O.M. 24-IX-1970) • (D. 3088/1972) • (R.D. 43/1984) • (R.D. 1799/1985) • (R.D. 2621/1986) • (R.D. 2110/1994, art. 3) • (R.D. 2064/1995) • (R.D. 84/1996) • (Resol. 23-II-1996) • (Ley 35/2002) • (R.D. 1132/2002) • (R.D. 463/2003) • (R.D. 1273/2003) • (R.D. 1505/2003) • (Resol. 4-II-2004) • (R.D. 753/2005) • (L.O. 3/2007) • (Ley 20/2007) • (R.D. 1382/2008) • (R.D. 295/2009) • (O. TIN/1362/2011) • (R.D. 1148/2011) • (Ley 27/2011) • (R.D. 1541/2011) • (Ley 3/2012) • (R.D. L. 5/2013) • (O. ESS/484/2013) • (R.D.L. 16/2013) • (Ley 11/2013) • (Ley 31/2015) • (Resol. 15-IX-2015) • (LGSS.R.D.LG. 8/2015) • (Ley 3/2017) • (Ley 6/2017) • (Ley 6/2018) • (R.D. Ley 28/2018) • (O. TMS 83/2019) • (R.D. Ley 6/2019) • (R.D. Ley 8/2019)

• Campo de aplicación

— Personas físicas mayores de 18 años, españolas o extranjeras que residan legalmente en territorio español, que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.
Se presumirá, salvo prueba en contrario, que concurre la condición de trabajador por cuenta propia, a efectos de este Régimen Especial, en quien ostente la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo.

— El cónyuge y los parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado inclusive del trabajador por cuenta propia ocupados en su centro o centros de trabajo, cuando convivan con aquel y no tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena.
Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, los trabajadores autónomos podrán contratar como trabajadores por cuenta ajena, aunque convivan con ellos, a sus hijos menores de 30 años y a los mayores de 30 años con especiales dificultades para su inserción laboral por razón de discapacidad. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.

— Los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

— Escritores de libros.

— Profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, cuyo ejercicio requiera su incorporación a un Colegio Profesional cuyo colectivo haya sido integrado en este Régimen Especial.

— Profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, que requiera la incorporación a un Colegio Profesional cuyo colectivo no hubiera sido integrado en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
Si el inicio de la actividad por el profesional colegiado se hubiera producido entre el 10 de noviembre de 1995 y el 31 de diciembre de 1998, el alta en el citado Régimen Especial, de no haber sido exigible con anterioridad a esta última fecha, debió solicitarse durante el primer trimestre de 1999 y surtió efectos desde el día primero del mes en que se hubiere formulado

la correspondiente solicitud. De no haberse formulado ésta en el mencionado plazo, los efectos de las altas retrasadas serían los reglamentariamente establecidos, fijándose como fecha de inicio de la actividad el 1 de enero de 1999.

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, quedan exentos de la obligación de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos los colegiados que opten o hubieren optado por incorporarse a la Mutualidad de Previsión Social que pudiera tener establecida el correspondiente Colegio Profesional, siempre que la citada Mutualidad sea alguna de las constituidas con anterioridad al 10 de noviembre de 1995. Si el interesado, teniendo derecho, no optara por incorporarse a la Mutualidad correspondiente, no podrá ejercitar dicha opción con posterioridad.

— Los socios de sociedades regulares colectivas y los socios colectivos de sociedades comanditarias que reúnan los requisitos legales.
— Los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando éstas opten por este régimen en sus estatutos. En este caso, la edad mínima de inclusión en el régimen especial es de 16 años.
— Comuneros o socios de comunidades de bienes y sociedades civiles irregulares.
— Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleve el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para sociedad de capital, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla. Se entenderá, en todo caso, que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social. A efectos de aplicar lo dispuesto anteriormente, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el trabajador posee un control efectivo de la sociedad cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
    • Que al menos la mitad del capital de la sociedad para la que preste sus servicios esté distribuido entre socios con los que conviva y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado.
    • Que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte del mismo.
    • Que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de gerencia y dirección de la sociedad. En los supuestos en que no concurran las circunstancias anteriores, la Administración podrá demostrar, por cualquier medio de prueba, que el trabajador dispone del control efectivo de la sociedad.
— Socios trabajadores de las sociedades laborales, cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50 por 100, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.
— Religiosos y religiosas de la Iglesia católica.
— Miembros del Cuerpo Único de Notarios.
— Trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios (ver apartado 31.1.3).
— Miembros del Cuerpo de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles, así como los del Cuerpo de Aspirantes, que ingresen en tales cuerpos a partir del 1 de enero de 2015.
— Personas incluidas en el ámbito de aplicación del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud que presten servicios en los mismos a tiempo completo, por las actividades complementarias privadas que realicen y que determinen su inclusión en la Seguridad Social.
— Socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante, que perciban ingresos directamente de los compradores.
— Cualesquiera otras personas que, por razón de su actividad, sean objeto de inclusión en este Régimen Especial mediante norma reglamentaria.

• Afiliación, altas y bajas

— **Solicitud de alta inicial o sucesivas.**
  - Debe realizarla el trabajador, en la Sede electrónica o, en su caso, a través del sistema RED con carácter previo al inicio de la actividad 8 como máximo se podrá tramitar con 60 días de antelación). Las altas solicitadas fuera de plazo conllevarán sanciones administrativas y en su caso recargos en las cuotas correspondientes.
  - El alta será única, aunque se realicen varias actividades incluidas en este Régimen Especial.
  - La inclusión obligatoria en este Régimen no excluye la posibilidad de que el interesado pueda estar incluido en otros regímenes de la Seguridad Social de forma simultánea.
  - Cuando el interesado no hubiera solicitado el alta, ésta podrá ser llevada a cabo de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social, bien por propia iniciativa, bien como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  - La cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal es obligatoria a partir de 1 de enero de 2008, siempre que no tengan derecho a dicha prestación en razón de la actividad realizada en otro Régimen de la Seguridad Social, y deberá formalizarse con una Mutua colaboradora con la Seguridad Social.
  - No obstante, los autónomos que ostenten la condición de económicamente dependientes, o desempeñen actividades en los que la cobertura de las contingencias profesionales resulte obligatoria por su mayor riesgo de siniestralidad, deberán cotizar por IT aun cuando se encuentren en situación de pluriactividad.
  - A partir del 1 de enero de 2019, la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales tiene carácter obligatorio y se llevará a cabo con la misma Mutua colaboradora con la Seguridad Social con la que se haya formalizado la cobertura de la incapacidad temporal.
  - A partir del 1 de enero de 2019 se establece la obligatoriedad de la cobertura del cese de actividad y medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora para los trabajadores por cuenta propia o autónoma.
  - No obstante, la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, por cese de actividad y por formación profesional no resultará obligatoria en el caso de socios de cooperativas incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al sistema público, que cuente con la autorización de la Seguridad Social para colaborar en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal y otorgue la protección por las citadas contingencias, con un alcance al menos equivalente al regulado por el citado régimen especial.

— **Efectos del alta.**
  - Las altas iniciales o sucesivas tendrán efecto:
    — Hasta tres altas dentro de cada año natural tendrán efectos desde el día en que concurran en la persona de que se trate los requisitos y condiciones determinantes de su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos, respectivamente, por los artículos 27.2 y 32.3.1.º del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996.
    — El resto de las altas que, en su caso, se produzcan dentro de cada año natural tendrán efectos desde el día primero del mes natural en que se reúnan los requisitos para la inclusión en este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos por el artículo 32.3.1.º de este reglamento.

— Las altas solicitadas fuera del plazo reglamentario tendrán, asimismo, efectos desde el día primero del mes natural en que se reúnan los requisitos para la inclusión en este régimen especial.
  - Cuando, reuniendo todos los requisitos para estar incluidos en este Régimen, no se hubiera solicitado el alta en los términos reglamentariamente previstos, las cotizaciones exigibles correspondientes a períodos anteriores de alta tendrán efecto para las prestaciones, siempre que el alta se haya formalizado a partir del 1 de enero de 1994.
— Solicitud de la baja y efectos
  - El plazo para comunicación de las bajas es de tres días naturales a partir de aquel en que dejen de concurrir las condiciones requeridas.
  - Las bajas de los trabajadores en este régimen especial producirán los siguientes efectos en orden a la cotización y a la acción protectora:
    — Hasta tres bajas dentro de cada año natural tendrán efectos desde el día en que el trabajador autónomo hubiese cesado en la actividad determinante de su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos por el artículo 32 del Real Decreto 84/1996 de 26 enero
    — El resto de las bajas que, en su caso, se produzcan dentro de cada año natural surtirán efectos al vencimiento del último día del mes natural en que el trabajador autónomo hubiese cesado en la actividad determinante de su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos por el artículo 32 del Real Decreto 84/1996 de 26 enero
    — Cuando, no obstante haber dejado de reunir los requisitos y condiciones determinantes de la inclusión en este régimen especial, el trabajador no solicitara la baja o la solicitase en forma y plazo distintos a los establecidos al efecto, o bien la baja se practicase de oficio, el alta así mantenida surtirá efectos en cuanto a la obligación de cotizar en los términos que se determinan en el artículo 35.2 de Real Decreto 84/1996 de 26 de enero y no será considerado en situación de alta en cuanto al derecho a las prestaciones.

31.1.1. Cotización

• Sujeto obligado

La obligación recae sobre el propio trabajador.

• ¿Quién debe cotizar?

— El trabajador autónomo y las demás personas incluidas obligatoriamente en este régimen por sí mismas.
— Durante la realización de un trabajo por cuenta propia que determine la inclusión en este Régimen Especial, compatible con la pensión de jubilación, los trabajadores quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social salvo, en su caso, por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 8 por 100 sobre la base por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, siempre que se encuentren en alguno de estos supuestos:
  - 65 años y 8 meses de edad y menos de 36 años y 9 meses de cotización.
  - 65 años y 36 años y 9 meses o más cotizados.

  A efectos del cómputo de años de cotización no se tomarán en cuenta las partes proporcionales de pagas extraordinarias.
— Responsabilidad subsidiaria:
  - El trabajador autónomo por su cónyuge, hijos y parientes.

- Las compañías colectivas o comanditarias por sus socios.

— Responsabilidad solidaria:
  - Las Cooperativas de Trabajo Asociado respecto de sus socios.

• Nacimiento, duración y extinción de la obligación de cotizar

— La obligación de cotizar nacerá desde que deba surtir efectos su alta en este Régimen. Aunque no se hubiera cumplido la obligación de solicitar el alta, las cotizaciones correspondientes a períodos anteriores a la formalización del alta serán exigibles y producirán efectos en orden a las prestaciones una vez hayan sido ingresadas, con los recargos que legalmente correspondan, salvo que por aplicación de la prescripción no fueran exigibles dichas cuotas, ni por ello válidas a efecto de las prestaciones. Las referidas cotizaciones darán también lugar al devengo de intereses desde la fecha en que debieron ser ingresadas y conforme al tipo de interés legal del dinero vigente en el momento del pago.

— La obligación de cotizar se mantendrá mientras el trabajador comprendido en el campo de aplicación de este Régimen Especial desarrolle la actividad y concurran las demás situaciones determinantes de su inclusión en el mismo, aunque hubiese presentado la solicitud de baja.

— La obligación de cotizar se extinguirá:
  - Desde el día en que las condiciones de inclusión en su campo de aplicación dejen de concurrir en el sujeto de la obligación de cotizar, en el caso de las bajas a que se refiere el artículo 46.4.a) del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, siempre que la baja se comunique en el tiempo y la forma establecidos.
  - En este supuesto, si la liquidación se hubiera realizado e ingresado hasta el último día del respectivo mes natural, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a efectuar la devolución que en cada caso corresponda, sin aplicación de recargo o interés alguno. La referida devolución se efectuará mediante transferencia bancaria, en el plazo de los dos meses siguientes a aquel en que se hubiera efectuado el ingreso, salvo en aquellos casos en que el trabajador fuese deudor de la Seguridad Social o tuviese concedido un aplazamiento o moratoria, en cuyo caso el importe a reintegrar se aplicará a la deuda pendiente de ingreso o de amortización, salvo para el caso de deuda exigible garantizada mediante aval genérico.
  - Al vencimiento del último día del mes natural en que las condiciones de inclusión en su campo de aplicación dejen de concurrir en el sujeto de la obligación de cotizar, en el caso de las bajas a que se refiere el artículo 46.4.b) del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, siempre que la baja se comunique en el tiempo y la forma establecidos.
  - En los casos en que no se comunique la baja no se extinguirá la obligación de cotizar sino hasta el último día del mes natural en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese del trabajador en su actividad.
  - Cuando la Tesorería General de la Seguridad Social practique la baja de oficio, por conocer el cese en la actividad como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por los datos obrantes en la misma o en una Entidad Gestora o por cualquier otro procedimiento, la obligación de cotizar se extinguirá el último día del mes natural en que se haya llevado a cabo dicha actuación inspectora o hayan sido recibidos los datos o documentos que acrediten el cese en la actividad.
  - No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los interesados podrán demostrar, por cualquier medio de prueba admitido en Derecho, que el cese en la actividad tuvo lugar en otra fecha a efectos de la

extinción de la obligación de cotizar, sin perjuicio, en su caso, de los efectos que deban producirse en orden a la devolución de las cuotas que resulten indebidamente ingresadas como respecto del reintegro de las prestaciones que resulten indebidamente percibidas, salvo que por aplicación de las prescripciones no fuera exigible ni la devolución ni el reintegro.

- La mera solicitud de baja y el reconocimiento de la misma no extinguirá la obligación de cotizar ni producirá los demás efectos de aquélla si continuase el desarrollo de la actividad correspondiente o cuando, no continuando la actividad, el trabajador incidiese en una situación asimilada a la del alta en que se halle expresamente establecida por las normas que regulen la subsistencia de la obligación de cotizar.
- El período de liquidación de la obligación de cotizar a este Régimen Especial estará siempre referido a meses completos, aunque en el caso de las tres primeras altas y de las tres primeras bajas solicitadas dentro de plazo en cada año natural comprenderá los días de prestación efectiva de la actividad por cuenta propia en el mes en que aquellas se hayan producido, exigiéndose la fracción de la cuota mensual correspondiente a dichos días; a tal efecto, la cuota fija mensual se dividirá por 30 en todo caso.

• ¿Cuándo se debe cotizar?

— En período voluntario se abonará mensualmente y su importe se ingresará dentro del mismo mes al que corresponda su devengo.

• ¿Cómo se debe cotizar?

— La liquidación e ingreso de las cuotas se llevará a cabo mediante domiciliación en cuenta abierta en una entidad financiera autorizada para actuar como oficina recaudadora de la Seguridad Social.

• Bases y tipos de cotización

A partir de 1 de enero de 2019, las bases y los tipos de cotización a este Régimen Especial serán los siguientes:

— Tipo de cotización por contingencias comunes el 28,30 por ciento. Cuando se tenga cubierta la Incapacidad Temporal en otro Régimen de la Seguridad Social se aplicará una reducción en la cuota que correspondería ingresar del 0,045 por ciento.

— Para las Contingencias Profesionales, el 0,90 por ciento, del que el 0,46 por ciento corresponde a Incapacidad Temporal y el 0,44 por ciento que corresponde a Incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

— El tipo de cotización por cese de actividad será del 0,70 por ciento.

— El tipo de cotización por Formación Profesional es el 0,10 por ciento.

— Los trabajadores que no tengan cubierta la protección dispensada a las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales efectuarán una cotización adicional equivalente al 0,10 por 100, aplicado sobre la base de cotización elegida, para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

— Bases de cotización:
  - Base mínima de cotización: 944,40 euros mensuales.
  - Base máxima de cotización: 4.070,10 euros mensuales.

— La base de cotización para los trabajadores que, a 1 de enero de 2019, sean menores de 47 años de edad, será la elegida por éstos, dentro de los límites comprendidos entre las bases mínima y máxima. Igual elección podrán efectuar aquellos trabajadores autónomos que a 1 de enero de 2019 tengan 47 años de edad y su base de cotización en el mes de

diciembre de 2018 haya sido igual o superior a 2.052,00 euros mensuales o que causen alta en este Régimen Especial. En otro caso su base máxima será de 2.077,80 euros mensuales.

— Los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2019, tengan 47 años de edad, si su base de cotización fuera inferior a 2.052,00 euros mensuales, no podrán elegir una base de cuantía superior a 2.077,80 euros mensuales, salvo que ejerciten su opción en tal sentido antes del 30 de junio de 2019, lo que surtirá efectos a partir del 1 de julio del mismo año, o que se trate del cónyuge supérstite del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este Régimen Especial con 47 años de edad, en cuyo caso no existirá dicha limitación.

— Los trabajadores cuyo alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos se haya practicado de oficio, como consecuencia, a su vez, de una baja de oficio en el Régimen General de la Seguridad Social o en otro Régimen de trabajadores por cuenta ajena, podrán optar, cualquiera que sea su edad en el momento de causar alta, entre mantener la base de cotización por la que venían cotizando en el Régimen en que causaron baja, o elegir una base de cotización aplicando las reglas generales previstas, a tales efectos, en aquel Régimen Especial.

— Los trabajadores que, a 1 de enero de 2019, tengan cumplida la edad de 48 o más años podrán elegir una base comprendida entre las cuantías de 1.018,50 y 2.077,80 euros mensuales, salvo que se trate del cónyuge supérstite del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este Régimen Especial con 45 o más años de edad, en cuyo caso la elección de bases estará comprendida entre las cuantías de 944,40 y 2.077,40 euros mensuales. No obstante, las bases de cotización de los autónomos que con anterioridad a los 50 años hubieran cotizado en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, cinco o más años, tendrán las siguientes cuantías:
  - Si la última base de cotización acreditada hubiera sido igual o inferior a 2.052,00 euros mensuales, se habrá de cotizar por una base comprendida entre 944,40 y 2.077,80 euros mensuales.
  - Si la última base de cotización acreditada hubiera sido superior a 2.052,00 euros mensuales, se habrá de cotizar por una base comprendida entre 944,40 euros mensuales y el importe de aquélla incrementado en un 7 por 100, con el tope de la base máxima de cotización.

— Trabajadores dedicados a la venta ambulante:
  - Los trabajadores dedicados a la venta ambulante o a domicilio podrán elegir como base mínima de cotización la establecida con carácter general en este régimen (944,40 euros mensuales) o una base de cotización de 869,40 euros mensuales.
  - Los trabajadores autónomos dedicados a la venta a domicilio (CNAE 4799) podrán elegir como base mínima de cotización la establecida con carácter general en este régimen (944,40 euros mensuales) o una base de 869,40 euros mensuales.
  - Los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante, que perciban ingresos directamente de los compradores, podrán elegir como base mínima de cotización la establecida con carácter general en este régimen (944,40 euros mensuales) o una base de 869,40 euros mensuales.
  - En el supuesto en que se acredite que la venta ambulante se realiza en mercados tradicionales o mercadillos, con horario de venta inferior a 8 horas/día, se podrá elegir entre cotizar por una base de 944,40 euros mensuales o una base de 519,30 euros mensuales.
  - Esta elección de bases también será de aplicación a las personas que se dediquen de forma individual a la venta ambulante en mercados tradicionales o mercadillos con horario de venta inferior a 8 horas al día, siempre que no dispongan de establecimiento fijo propio, ni produzcan los artículos o productos que vendan.

- Estas bases mínimas únicamente podrán ser aplicadas por los trabajadores o socios trabajadores cuya actividad se limite exclusivamente a la venta, no incluyéndose aquellos casos en los que, además, se fabrican o elaboran los productos objetos de venta.

— Los trabajadores autónomos que, en razón de un trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, hayan cotizado en 2019, en régimen de pluriactividad, teniendo en cuenta tanto las cotizaciones efectuadas en este régimen especial como las aportaciones empresariales y las correspondientes al trabajador en el régimen de Seguridad Social que corresponda por su actividad por cuenta ajena, por una cuantía igual o superior a 13.822,06 euros tendrán derecho al reintegro del 50 por ciento del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la mencionada cuantía, con el tope del 50 por ciento de las cuotas ingresadas en este régimen especial en razón de su cotización por las contingencias comunes. La devolución se efectuará de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social antes del 1 de mayo de 2020, salvo cuando concurran especialidades en la cotización que impidan efectuarla en ese plazo o resulte necesaria la aportación de datos por parte del interesado, en cuyo caso el reintegro se realizará con posterioridad a esa fecha.
  - Los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante que hayan quedado incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en aplicación de lo establecido en el artículo 120.cuatro.8 de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, tendrán derecho, durante 2019, a una reducción del 50 por ciento de la cuota a ingresar. También tendrán derecho a esa reducción los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante que hayan iniciado su actividad y quedado incluidos en el citado régimen especial a partir del 1 de enero de 2009. La reducción se aplicará sobre la cuota que resulte de aplicar, sobre la base mínima elegida de conformidad con lo previsto en el apartado 7, el tipo de cotización aplicable de acuerdo con lo previsto en el apartado 1.
  - Respecto a los trabajadores autónomos que en algún momento del año 2018 y de manera simultánea hayan tenido contratado a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a 10, la base mínima de cotización tendrá una cuantía fijada en 1.214,10 euros mensuales.
  - Los trabajadores autónomos incluidos en este régimen especial al amparo de lo establecido en el artículo 305.2.b) y e) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a excepción de aquellos que causen alta inicial en el mismo, durante los 12 primeros meses de su actividad a contar desde la fecha de efectos de dicha alta, tendrán una base mínima de cotización de cuantía fijada para el año 2019 en 1.214,10 euros mensuales.
  - A efectos de lo establecido en el artículo 313 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, las cuantías correspondientes a los distintos porcentajes de la base de cotización por la que podrán optar los trabajadores incluidos en este régimen especial en los casos de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial superior al 50 por ciento, serán durante el año 2019 las siguientes: 472,20 euros, cuando la base elegida sea del 50 por ciento de la base mínima de cotización; 708,30 euros, cuando se corresponda con el 75 por ciento, y 802,80 euros, cuando coincida con el 85 por ciento de dicha base mínima.

— Los trabajadores incluidos en el campo de aplicación de este régimen especial podrán cambiar hasta cuatro veces al año la base por la que viniesen obligados a cotizar, eligiendo otra dentro de los límites mínimo y máximo que les resulten aplicables en cada ejercicio, siempre que así lo soliciten a la Tesorería General de la Seguridad Social, con los siguientes efectos:
  - 1 de abril, si la solicitud se formula entre el 1 de enero y el 31 de marzo.
  - 1 de julio, si la solicitud se formula entre el 1 de abril y el 30 de junio.
  - 1 de octubre, si la solicitud se formula entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

- 1 de enero del año siguiente, si la solicitud se formula entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre.

— Los trabajadores autónomos que, en el momento de surtir efectos el cambio voluntario de base de cotización, reúnan las circunstancias de edad, condición, actividad, situación o número de trabajadores a su servicio a que se refiere el artículo 43.2, del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social sólo podrán elegir una base que esté comprendida entre los límites mínimo y máximo establecidos específicamente para ellos en cada ejercicio por la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.
— Sin perjuicio de lo indicado en los párrafos anteriores, los trabajadores autónomos que estén cotizando por cualquiera de las bases máximas de este régimen especial podrán solicitar que, mientras mantengan su situación de alta en dicho régimen, su base de cotización se incremente automáticamente en el mismo porcentaje en que se aumenten esas bases máximas.
— Asimismo, los trabajadores autónomos que no estén cotizando por cualquiera de las bases máximas podrán solicitar que, mientras mantengan su situación de alta, su base de cotización se incremente automáticamente en el mismo porcentaje en que se aumenten las bases máximas de cotización de este régimen especial. En ningún caso la base de cotización elegida podrá ser superior al límite máximo que pudiera afectar al trabajador.
— Cualquiera de las opciones anteriores que se ejerciten simultáneamente con el alta en este régimen especial o, posteriormente al alta, durante todo el año natural, tendrán efectos desde el día 1 de enero del año siguiente a la fecha de presentación de la solicitud. La renuncia a estas opciones podrá realizarse, asimismo, durante todo el año natural, con efectos a partir del día 1 de enero del año siguiente a aquel en el que se presente la solicitud.
— En la situación de incapacidad temporal con derecho a prestación económica, transcurridos 60 días en dicha situación desde la baja médica, corresponderá hacer efectivo el pago de las cuotas, por todas las contingencias, a la mutua colaboradora con la Seguridad Social, a la entidad gestora o, en su caso, al servicio público de empleo estatal, con cargo a las cuotas por cese de actividad.
— A los efectos de la aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, la cuantía equivalente al pago efectivo de las cotizaciones de los trabajadores autónomos en periodo de baja laboral pasados los 60 días que el servicio público de empleo estatal deba asumir, se fijara mediante un coeficiente aplicable al total de cuotas por cese de actividad de todos los trabajadores con cobertura por dicha entidad. Dicho coeficiente se establecerá anualmente en la Orden por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía salarial y formación profesional para cada ejercicio.

31.1.1.1 Incentivos y medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo

- **Reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia.**

— La cotización a la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se efectuará de la siguiente forma:

- En el caso de que se opte por cotizar por la base mínima que corresponda, podrán beneficiarse de una reducción en la cotización por contingencias comunes durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, que consistirá en una cuota única mensual de 60 euros, que comprenderá tanto las contingencias comunes como las contingencias profesionales, quedando estos trabajadores excepcionados de cotizar por cese de actividad y por formación profesional. De esa cuota de 60 euros, 51,50 euros corresponden a contingencias comunes y 8,50 euros a contingencias profesionales.

— Alternativamente, aquellos trabajadores por cuenta propia o autónomos que, cumpliendo los requisitos previstos en el apartado anterior, optasen por una base de cotización superior a la mínima que corresponda, podrán aplicarse durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, una reducción del 80 por ciento sobre la cotización por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente por contingencias comunes. Con posterioridad al periodo inicial de 12 meses previsto en los dos apartados anteriores, y con independencia de la base de cotización elegida, los trabajadores por cuenta propia que disfruten de la medida prevista en este epígrafe podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir o bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización vigente en cada momento por contingencias comunes, por un periodo máximo de hasta 12 meses, hasta completar un periodo máximo de 24 meses tras la fecha de efectos del alta, según la siguiente escala:
  - Una reducción equivalente al 50 por ciento de la cuota durante los 6 meses siguientes al período inicial previsto en los dos primeros párrafos de este apartado.
  - Una reducción equivalente al 30 por ciento de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en el apartado anterior.
  - Una bonificación equivalente al 30 por ciento de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en el punto anterior.
  - En los supuestos que el trabajador por cuenta propia o autónomo resida y desarrolle su actividad en un municipio en cuyo padrón municipal actualizado al inicio de la actividad consten menos de 5.000 habitantes, finalizado el periodo inicial de 12 meses de aplicación de los beneficios en la cotización establecidos en los apartados anteriores, tendrá derecho durante los 12 meses siguientes a estos mismos incentivos. En estos casos no serán de aplicación las reducciones y bonificaciones para los 12 meses posteriores al periodo inicial contempladas anteriormente. Para beneficiarse de estas medidas durante los 12 meses siguientes al periodo inicial, el trabajador por cuenta propia o autónomo, deberá:
    — Estar empadronado en un municipio de menos de 5.000 habitantes, según los datos oficiales del padrón en vigor en el momento del alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que causa el derecho al incentivo contemplado en este artículo.
    — Estar dado de alta en el Censo de Obligados Tributarios de la Agencia Estatal de Administración Tributaria o de las Haciendas Forales, correspondiendo el lugar de desarrollo de la actividad declarada a un municipio cuyo padrón municipal sea inferior a 5.000 habitantes.
    — Mantener el alta en la actividad autónoma o por cuenta propia en el antedicho municipio en los dos años siguientes al alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que causa el derecho al incentivo contemplado en este artículo; así como permanecer empadronado en el mismo municipio en los cuatro años siguientes a dicha alta.

  La Tesorería General de la Seguridad Social realizará el control de esta reducción para lo cual el Instituto Nacional de Estadística y las Administra-

ciones Tributarias antes citadas deberán poner a disposición de este Servicio Común los medios y la información necesarios que permitan comprobar el cumplimiento de los requisitos exigidos para beneficiarse de esta reducción. En caso de no cumplir dichos requisitos, el trabajador por cuenta propia o autónomo deberá reintegrar la totalidad de las cantidades dejadas de ingresar por la aplicación del incentivo, a partir del día primero del mes siguiente en que quede acreditado tal incumplimiento.

— En el supuesto de que los trabajadores por cuenta propia sean menores de 30 años, o menores de 35 años en el caso de mujeres, y causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, podrán aplicarse, además de los beneficios en la cotización previstos en los apartados anteriores, una bonificación adicional equivalente al 30 por ciento, sobre la cuota por contingencias comunes, en los 12 meses siguientes a la finalización del periodo máximo de disfrute de los mismos, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento. En este supuesto la duración máxima del disfrute de los beneficios en la cotización será de 36 meses.
— El período de baja en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, exigido en los apartados anteriores para tener derecho a los beneficios en la cotización en ellos previstos en caso de reemprender una actividad por cuenta propia, será de 3 años cuando los trabajadores autónomos hubieran disfrutado de dichos beneficios en su anterior período de alta en el citado régimen especial.
— En el supuesto de que la fecha de efectos de las altas a que se refieren los apartados 1 a 4 no coincidiera con el día primero del respectivo mes natural, el beneficio correspondiente a dicho mes se aplicará de forma proporcional al número de días de alta en el mismo.
— Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación, cuando cumplan los requisitos en ellos establecidos, a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y a los socios de sociedades laborales y a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que queden encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, dentro del grupo primero de cotización.
— Lo previsto en el presente epígrafe resultará de aplicación aun cuando los beneficiarios de esta medida, una vez iniciada su actividad, empleen a trabajadores por cuenta ajena.
— Las bonificaciones de cuotas previstas en este epígrafe se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y las reducciones de cuotas se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social y por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, respectivamente.
— Los beneficios en las cotizaciones previstos en este artículo consistirán en una bonificación en el supuesto de trabajadores por cuenta propia o autónomos inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 105 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, aplicándose dicha bonificación en los mismos términos que los incentivos previstos en los apartados anteriores y teniendo derecho asimismo a la bonificación adicional contemplada anteriormente.
— Finalizado el periodo máximo de disfrute de los beneficios de cotización contemplados en este artículo, procederá la cotización por todas las contingencias protegidas a partir del día primero del mes siguiente al que se produzca esa finalización.»

• Reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad, inicial o sobrevenida, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia

La cotización a la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, víctimas de violencia de género y las víctimas de terrorismo que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos se efectuará de la siguiente forma:

- En el caso de que se opte por cotizar por la base mínima que corresponda, podrán beneficiarse de una reducción sobre la cotización por contingencias comunes durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, que consistirá en una cuota única mensual de 60 euros, que comprenderá tanto las contingencias comunes como las contingencias profesionales, quedando estos trabajadores excepcionados de cotizar por cese de actividad y por formación profesional. De esa cuota de 60 euros, 51,50 euros corresponden a contingencias comunes y 8,50 euros a contingencias profesionales.
- Alternativamente, aquellos trabajadores por cuenta propia o autónomos que, cumpliendo los requisitos previstos en el apartado anterior, optasen por una base de cotización superior a la mínima que corresponda, podrán aplicarse durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, una reducción del 80 por ciento sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento.
- Con posterioridad al periodo inicial de 12 meses previsto en los dos apartados anteriores, y con independencia de la base de cotización elegida, los trabajadores por cuenta propia que disfruten de la medida prevista en este epígrafe podrán aplicarse una bonificación sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el 50 por ciento del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento, por un periodo máximo de hasta 48 meses, hasta completar un periodo máximo de 5 años tras la fecha de efectos del alta.
- En los supuestos que el trabajador por cuenta propia o autónomo resida y desarrolle su actividad en un municipio en cuyo padrón municipal actualizado al inicio de la actividad consten menos de 5.000 habitantes, finalizado el periodo inicial de 12 meses de aplicación de los beneficios en la cotización establecidos en los apartados anteriores, tendrá derecho durante los 12 meses siguientes a estos mismos incentivos. En estos casos la aplicación de la bonificación del 50 por ciento, prevista en el apartado anterior se aplicará una vez transcurridos los 24 meses iniciales, durante un período máximo de hasta 36 meses, hasta completar un período máximo de 5 años desde la fecha de efectos del alta. Para beneficiarse de estas medidas durante los 12 meses siguientes al periodo inicial, el trabajador por cuenta propia o autónomo, deberá:
  - Estar empadronado en un municipio de menos de 5.000 habitantes, según los datos oficiales del padrón en vigor en el momento del alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que causa el derecho al incentivo contemplado en este artículo.
  - Estar dado de alta en el Censo de Obligados Tributarios de la Agencia Estatal de Administración Tributaria o de las Haciendas Forales, co-

rrespondiendo el lugar de desarrollo de la actividad declarada a un municipio cuyo padrón municipal sea inferior a 5.000 habitantes.
    - Mantener el alta en la actividad autónoma o por cuenta propia en el antedicho municipio en los dos años siguientes al alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que causa el derecho al incentivo contemplado en este epígrafe; así como permanecer empadronado en el mismo municipio en los cuatro años siguientes a dicha alta.
    - La Tesorería General de la Seguridad Social realizará el control de esta reducción para lo cual el Instituto Nacional de Estadística y las Administraciones Tributarias antes citadas deberán poner a disposición de este Servicio Común los medios y la información necesarios que permitan comprobar el cumplimiento de los requisitos exigidos para beneficiarse de esta reducción. En caso de no cumplir dichos requisitos, el trabajador por cuenta propia o autónomo deberá reintegrar la totalidad de las cantidades dejadas de ingresar por la aplicación del incentivo, a partir del día primero del mes siguiente en que quede acreditado tal incumplimiento.
- El período de baja en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, exigido en los apartados anteriores para tener derecho a los beneficios en la cotización en ellos previstos en caso de reemprender una actividad por cuenta propia, será de 3 años cuando los trabajadores autónomos hubieran disfrutado de dichos beneficios en su anterior período de alta en el citado régimen especial.
- En el supuesto de que la fecha de efectos de las altas a que se refieren los apartados 1 a 3 no coincidiera con el día primero del respectivo mes natural, el beneficio correspondiente a dicho mes se aplicará de forma proporcional al número de días de alta en el mismo.
- Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación, cuando cumplan los requisitos en ellos establecidos, a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y a los socios de sociedades laborales y a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que queden encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, dentro del grupo primero de cotización.
- Lo previsto en el presente epígrafe resultará de aplicación aun cuando los beneficiarios de esta medida, una vez iniciada su actividad, empleen a trabajadores por cuenta ajena.
- Las bonificaciones de cuotas previstas en este epígrafe se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y las reducciones de cuotas se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social y por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, respectivamente.
- Finalizado el periodo máximo de disfrute de los beneficios de cotización contemplados en este epígrafe, procederá la cotización por todas las contingencias protegidas a partir del día primero del mes siguiente al que se produzca esa finalización.
- Lo dispuesto en este epígrafe será también de aplicación, a opción de los interesados, en los supuestos de trabajadores autónomos que estando de alta en este régimen especial les sobrevenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento. En tal caso, la aplicación de las medidas previstas se producirá a partir del día primero del mes siguiente al que tal elección se realice.

• Bonificaciones por la contratación de familiares del trabajador autónomo

- La contratación indefinida por parte del trabajador autónomo como trabajadores por cuenta ajena de su cónyuge, ascendientes, descendientes y

demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, dará derecho a una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100 por 100 durante un período de 12 meses. En el caso de hijos del trabajador autónomo deberán ser menores de 30 años o, aun siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral, conforme señala la disposición adicional sexta de la Ley 6/2017.

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

• Bonificaciones por altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos.

— El cónyuge, pareja de hecho y familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, que se incorporen al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, siempre y cuando no hubieran estado dados de alta en el mismo en los 5 años inmediatamente anteriores y colaboren con ellos mediante la realización de trabajos en la actividad de que se trate, incluyendo a los de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, tendrán derecho a una bonificación durante los 24 meses siguientes a la fecha de efectos del alta equivalente al 50 por ciento durante los primeros 18 meses y al 25 por ciento durante los 6 meses siguientes de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento en el Régimen Especial, o Sistema Especial en su caso, de trabajo por cuenta propia que corresponda.
— A efectos de lo establecido en el párrafo anterior, se considerará pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años. La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

• Bonificaciones por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación

— Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos tendrán derecho, por un plazo de hasta doce meses, a una bonificación del 100 por cien de la cuota de autónomos por contingencias comunes, que resulte de aplicar a

la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento establecido en el citado Régimen Especial en los siguientes supuestos:

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

— En el caso de que el trabajador lleve menos de 12 meses de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.

— La aplicación de la bonificación estará condicionada a la permanencia en alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y a la contratación de un trabajador, a tiempo completo o parcial, que deberá mantenerse durante todo el período de su disfrute. En todo caso, la duración del contrato deberá ser, al menos de 3 meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación. Dicho trabajador contratado será ocupado en la actividad profesional que da lugar al alta en el sistema de Seguridad Social del trabajador autónomo. El contrato a tiempo parcial no podrá celebrarse por una jornada laboral inferior al 50 por ciento de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Si la contratación es a tiempo parcial, la bonificación prevista será del 50 por ciento.

— Sólo tendrán derecho a la bonificación los trabajadores autónomos que carezcan de trabajadores asalariados en la fecha de inicio de la aplicación de la bonificación y durante los doce meses anteriores a la misma.

— Lo previsto en este epígrafe será también de aplicación, cuando cumplan los requisitos para ellos establecidos, a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

• Bonificaciones durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural

— A la cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajadores por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, durante los períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, siempre que este periodo tenga una duración de al menos un mes, le será de aplicación una bonificación del 100 por cien de la cuota de autónomos, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en el régimen especial de Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia.

— En el caso de que el trabajador lleve menos de 12 meses de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuen-

ta Propia o Autónomos o como trabajador por cuenta propia incluido en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.
— Esta bonificación será compatible con la establecida en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre.

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

— Las trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajadoras por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que, habiendo cesado su actividad por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, en los términos legalmente establecidos, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha efectiva del cese, tendrán derecho a una bonificación en virtud de la cual su cuota por contingencias comunes y contingencias profesionales, quedará fijada en la cuantía de 60 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo, siempre que opten por cotizar por la base mínima establecida con carácter general en el régimen especial que corresponda por razón de la actividad por cuenta propia.
— Aquellas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que, cumpliendo con los requisitos anteriores, optasen por una base de cotización superior a la mínima indicada en el párrafo anterior, podrán aplicarse durante el período antes indicado una bonificación del 80 por ciento sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes.

• Trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla

— Los trabajadores encuadrados en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos dedicados a actividades encuadradas en los sectores de Agricultura, Pesca y Acuicultura; Industria, excepto Energía y Agua; Comercio; Turismo; Hostelería y resto de servicios, excepto el Transporte Aéreo, Construcción de Edificios, Actividades Financieras y de Seguros y Actividades Inmobiliarias, que residan y ejerzan su actividad en las Ciudades de Ceuta y Melilla, tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes.

31.1.2. Prestaciones

• Características generales

Tienen la misma cobertura que el Régimen General, con algunas peculiaridades:
— La acción protectora del Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en los términos y conforme a las condiciones legalmente previstas, comprenderá, en todo caso:
  • La asistencia sanitaria en los casos de nacimiento y cuidado del menor, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo.

- Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado del menor, corresponsable en el cuidado del lactante, riesgo durante la lactancia, prestación de cuidado de niños con cáncer u otras enfermedades graves, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo a cargo.
- Cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A los efectos de esta cobertura, se entenderá por accidente de trabajo del trabajador autónomo económicamente dependiente toda lesión corporal que sufra con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional, considerándose también accidente de trabajo el que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de la prestación de la actividad, o por causa o consecuencia de la misma. Salvo prueba en contrario, se presumirá que el accidente no tiene relación con el trabajo cuando haya ocurrido fuera del desarrollo de la actividad profesional de que se trate. Para el resto de trabajadores autónomos y a efectos de la misma cobertura, se entenderá por accidente de trabajo del trabajador autónomo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial. Se entenderá, a idénticos efectos, por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia, que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades que se especifican en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas, anexa al Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. También se entenderá como accidente de trabajo el sufrido al ir o al volver del lugar de la prestación de la actividad económica o profesional. A estos efectos se entenderá como lugar de la prestación el establecimiento en donde el trabajador autónomo ejerza habitualmente su actividad siempre que no coincida con su domicilio y se corresponda con el local, nave u oficina declarado como afecto a la actividad económica a efectos fiscales.»

• Incapacidad temporal

La cobertura de la incapacidad temporal tiene carácter obligatorio desde el 1 de enero de 2008, excepto para aquellos trabajadores que por el desarrollo de otra actividad tengan cubierta la incapacidad temporal en dicha actividad y para los trabajadores integrados en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

La prestación se comienza a devengar a partir del cuarto día de la baja, en una cuantía igual al 60 por 100 de la base reguladora hasta el vigésimo, y del 75 por 100 a partir del vigésimo primero, salvo en los supuestos en que la incapacidad temporal se hubiese producido por un accidente de trabajo o enfermedad profesional en cuyo caso la prestación nacerá a partir del día siguiente de la baja en cuantía de un 75 por 100 de la base reguladora. Se percibe directamente a través de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social.

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos (con excepción de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y de los trabajadores incluidos en el Sistema Especial de trabajadores por cuenta propia agrarios) que se encuentren en situación de incapacidad temporal deberán presentar en el plazo de quince días desde el inicio de tal situación, ante la entidad colaboradora competente, junto con el parte médico de baja, declaración sobre la persona que gestiona directamente el establecimiento mercantil, industrial o de otra naturaleza o, en su caso, de cese temporal o definitivo de la actividad.

La declaración indicada será preceptiva para el reconocimiento del derecho a la prestación económica.

Mientras se mantenga la situación de incapacidad temporal, los trabajadores deberán presentar semestralmente la declaración indicada anteriormente, si fueran requeridos a ello.

En los procesos de incapacidad temporal correspondientes a trabajadores por cuenta propia, corresponderá a los interesados remitir a la Mutua colaboradora la copia de los partes médicos de baja, de confirmación de la baja o de alta, utilizando para ello la copia destinada a la empresa.

La remisión de los indicados partes se efectuará, como máximo, en el plazo de cinco días desde que fue expedido el parte.

• Riesgo durante el embarazo

Igual que en el Régimen General (ver apartado 29.5.1), con las siguientes peculiaridades:

— Se considera situación protegida aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el período de interrupción de la actividad profesional en los supuestos en que el desempeño de la misma influya negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique por los servicios médicos de la entidad gestora o de la mutua colaboradora con la Seguridad Social. No se considerará situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo de la actividad desempeñada.

— Serán beneficiarias del subsidio las trabajadoras por cuenta propia que hayan interrumpido su actividad profesional por riesgo durante el embarazo, siempre que, estén afiliadas y en alta. Será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que las interesadas se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

— La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. La base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, tomando como referencia la fecha en que emitan el certificado los servicios médicos de la entidad gestora o colaboradora correspondiente. A las trabajadoras autónomas que no hayan cubierto las contingencias profesionales se les reconocerá la prestación de riesgo durante el embarazo utilizando como base reguladora la base de cotización de contingencias comunes.

— El derecho al subsidio nace el día siguiente a aquel en que se emite el certificado médico por los servicios médicos de la entidad gestora o colaboradora competente, si bien los efectos económicos no se producirán hasta la fecha del cese efectivo en la actividad profesional correspondiente.

— Las trabajadoras que se encuentren en esta situación deberán presentar, si la entidad gestora lo estima conveniente, una declaración de situación de actividad, con excepción de las trabajadoras autónomas económicamente dependientes y de las trabajadoras integradas en el Sistema Especial de Trabajadores Agrarios por Cuenta Propia.

— El subsidio se abonará durante el período necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora o del feto, mientras persista la imposibilidad de reanudar su actividad profesional.

— El derecho al subsidio se extinguirá por:
  - Inicio del período de descanso por nacimiento y cuidado del menor.
  - Reanudación de la actividad profesional desempeñada.
  - Causar baja en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
  - Interrupción del embarazo.
  - Fallecimiento de la beneficiaria.

— El derecho al subsidio podrá ser denegado, anulado o suspendido:
  - Cuando la beneficiaria hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio.
  - Cuando realice cualquier trabajo o actividad bien por cuenta propia o por cuenta ajena incompatibles con su estado.

— La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social.

• Riesgo durante la lactancia natural

Igual que en el Régimen General (ver apartado 29.5.2), con las mismas peculiaridades que la prestación por riesgos durante el embarazo.

— A efectos de la prestación económica, se considera situación protegida el período de interrupción de la actividad profesional durante el período de lactancia natural, cuando el desempeño de la misma pudiera influir negativamente en la salud de la mujer o en la del hijo y así se certifique por los servicios médicos de la entidad gestora o de la mutua correspondiente.

— La prestación se concederá en los términos y condiciones previstos para la situación de riesgo durante el embarazo y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su actividad profesional o a otra compatible con su estado. También se extinguirá por el cese en el ejercicio de la actividad profesional, la interrupción de la lactancia natural y el fallecimiento de la beneficiaria o del hijo lactante.

• Nacimiento y cuidado de menor

— Igual que en el Régimen General (ver apartado 29.4), con una serie de matices. Para el reconocimiento y abono de la prestación los interesados deben hallarse al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Para el reconocimiento de esta modalidad de percepción del subsidio y correspondiente disfrute de los permisos de nacimiento y cuidado de menor, los interesados deberán comunicarlo a la entidad gestora, al solicitar la correspondiente prestación.

— La prestación económica por nacimiento y cuidado del menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de una base reguladora, cuya cuantía diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen especial durante los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre ciento ochenta (o entre los días en que haya estado en alta, si son menos).

— Los trabajadores por cuenta propia deberán presentar, si la entidad gestora lo estima conveniente, una declaración de situación de actividad, con excepción de los trabajadores incluidos en el Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

• Ejercicio corresponsable del cuidado del lactante

Igual que en el Régimen General, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

• Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Igual que en el Régimen General (ver capítulo 29.6), con las siguientes peculiaridades:

— Para las personas trabajadoras por cuenta propia se considera situación protegida los períodos de cese parcial en la actividad. Los porcentajes de reducción de jornada que consistirán en, al menos un 50 por ciento de la jornada, se entenderán referidos a una jornada de cuarenta horas semanales.

— Al solicitar el subsidio, deberán presentar una declaración indicando expresamente el porcentaje de reducción de su actividad profesional, en relación con una jornada semanal de cuarenta horas. Asimismo presentarán declaración de la situación de la actividad referida a la parte de jornada profesional que se reduce.

— Para el cálculo del subsidio la base reguladora establecida será la de la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales o, en su

caso, la derivada de contingencias comunes, cuando no se haya optado por la cobertura de las contingencias profesionales.

• Jubilación

En las mismas condiciones que en el Régimen General, si bien no se reconoce la jubilación parcial, ni la jubilación anticipada con o sin condición mutualista y con coeficientes reductores. Sí se reconoce la jubilación anticipada por voluntad del interesado.

No existe la integración de lagunas de cotización.

El 100 por ciento de la cuantía de la pensión de jubilación es compatible con la realización de trabajos por cuenta propia, cuando se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena.

• Incapacidad permanente

En las mismas condiciones que en el Régimen General, con las siguientes peculiaridades:

— Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual. Aquella que sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 50 por 100 en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de aquélla. Sólo se protege cuando derive de contingencias profesionales.

— Incapacidad permanente total para la profesión habitual:

• Pensión vitalicia del 55 por 100 de la base reguladora o una indemnización de cuarenta mensualidades de la citada base. La pensión de incapacidad permanente total para la profesión habitual se incrementará en un 20 por 100 de la base reguladora que se tenga en cuenta para determinar la cuantía de la pensión, cuando el pensionista tenga una edad igual o superior a los 55 años, no se ejerza una actividad retribuida por cuenta ajena o cuenta propia y no se ostente la titularidad de un establecimiento mercantil o industrial ni de una explotación agraria o marítimo-pesquera, como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo.

No se integran las lagunas de cotización con la base mínima.

• Protección por cese de actividad

(Ver apartado 6.4).

31.1.3. Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios

(O. TAS/3553/2007) • (Ley 20/2007) • (R.D. 1382/2008) • (Ley 31/2015) • (LGSS. R.D. LG. 8/2015) • (Ley 3/2017) • (Ley 6/2018) • (R.D. Ley 28/2018) • (O. TMS/83/2019) • (R.D. Ley 6/2019)

Estarán incluidos los trabajadores por cuenta propia agrarios mayores de 18 años, que reúnan los siguientes requisitos:

— Ser titulares de una explotación agraria y obtener, al menos, el 50 por 100 de su renta total de la realización de actividades agrarias u otras complementarias, siempre que la parte de renta procedente directamente de la actividad agraria realizada en su explotación no sea inferior al 25 por 100 de su renta total y el tiempo de trabajo dedicado a actividades agrarias o complementarias de las mismas, sea superior a la mitad de su tiempo de trabajo total.

— Que los rendimientos anuales netos obtenidos de la explotación agraria por cada titular no superen la cuantía equivalente al 75 por 100 del importe, en cómputo anual, de la base máxima de cotización al Régimen Gene-

ral de la Seguridad Social vigente en el ejercicio en que se proceda a su comprobación.

— La realización de labores agrarias de forma personal y directa, aun cuando ocupen trabajadores por cuenta ajena, siempre que no se trate de más de dos trabajadores fijos o, si se trata de trabajadores con contratos de duración determinada, el número total de jornales satisfechos a los eventuales agrarios no supere los 546 en un año, pudiendo añadirse al número de trabajadores o jornadas previstas un trabajador fijo más o 273 jornales al año más por cada titular de la explotación distinto del primero.

Están igualmente incluidos en este Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, dentro del Régimen Especial de Autónomos, el cónyuge, pareja de hecho y los parientes, por consanguinidad y afinidad, hasta el tercer grado inclusive, del titular de una explotación agraria, siempre que:

— No tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena.
— Sean mayores de 18 años.
— Realicen la actividad agraria de forma personal y directa en la correspondiente explotación familiar.

Los hijos del titular de la explotación agraria, menores de 30 años, aunque convivan con él, podrán ser contratados por aquél como trabajadores por cuenta ajena, sin cotización a la contingencia por desempleo y, consecuentemente sin que puedan acceder a la correspondiente cobertura.

• Cotización

Se cotiza por contingencias comunes. La cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional tiene carácter voluntario, sin perjuicio de lo que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado puedan establecer, en particular, respecto de la protección por incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de dichas contingencias profesionales. También tiene carácter voluntario la cobertura por cese de actividad.

La incorporación al Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios determinará la aplicación de las siguientes reglas en materia de cotización:

A partir de 1 de enero de 2019, las bases y tipos de cotización por contingencias comunes en este Sistema Especial serán:

— Las bases de cotización serán las establecidas con carácter general para el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
— Los tipos de cotización por contingencias comunes serán:
  • Respecto de las contingencias de cobertura obligatoria, cuando el trabajador haya optado por elegir como base de cotización una base comprendida entre 944,40 euros mensuales y 1.133,40 euros mensuales, el tipo de cotización aplicable será el 18,75 por cien.
  Si el trabajador cotizara por una base superior a 1.133,40 euros mensuales, a la cuantía que exceda de esta última le será de aplicación el tipo de cotización del 26,50 por cien.
  • Respecto a la mejora voluntaria de la incapacidad temporal por contingencias comunes, el tipo de cotización a aplicar a la cuantía completa de la base de cotización del interesado será del 3,30 por 100, o del 2,80 por cien si el interesado está acogido a la protección por contingencias profesionales o por cese de actividad.
— En el supuesto de personas incorporadas a la actividad agraria que queden incluidas en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a través del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, que tengan cincuenta o menos años de edad en el momento de dicha incorporación y sean cónyuges o descendientes del titular de la explotación agraria, siempre que éste se encuentre dado de alta en los citados Régimen y Sistema Especial, se aplicará, sobre la cotización por contingencias comunes de cobertura obligatoria, una reducción equivalente al 30 por ciento de la cuota que resulte de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda, el tipo del 18,75 por ciento.

— La reducción de cuotas establecida en el párrafo anterior tendrá una duración de cinco años computados desde la fecha de efectos de la obligación de cotizar.

Para las contingencias de accidentes trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los tipos de la tarifa de primas incluida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, sobre la misma base de cotización elegida por los interesados para contingencias comunes. Ha de tenerse en cuenta que:

— En el supuesto de trabajadores que habiendo estado encuadrados en el Régimen Especial Agrario, se hayan incorporado a este Sistema Especial y no hubieran optado por la cobertura de la totalidad de las contingencias profesionales, se seguirá abonando, por las contingencias de incapacidad permanente y muerte y supervivencia, una cuota resultante de aplicar a la base de cotización elegida el tipo del 1,00 por 100.
— Los trabajadores que no hayan optado por dar cobertura a la totalidad de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, efectuarán una cotización adicional del 0,10 por 100, aplicado sobre la base de cotización elegida, para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
— El tipo de cotización por cese de actividad es del 2,20 por ciento.

• Prestaciones

La misma cobertura que el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, con algunas especialidades: La cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional tendrá carácter voluntario, sin perjuicio de lo que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado puedan establecer, en particular, respecto de la protección por incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de dichas contingencias profesionales. Igualmente es voluntaria la cobertura por cese de actividad.

Además no se exige presentación de declaración de actividad, entre otras (ver apartado 31.1.2).

31.2. Régimen Especial de los Trabajadores del Mar

■ (O.M. 25-VIII-1970) • (O.M. 31-I-1974) • (O.M. 15-XI-1975) • (O.M. 3-I-1977) • (R.D. 2609/1982) • (R.D. 3064/1982) • (R.D. 1799/1985) • (R.D. 996/1986) • (Resol. 2-II-1988) • (Resol. 28-III-1989) • (Resol. 17-XII-1993) • (Resol. 12-I-1994) • (O.M. 17-I-1994) • (R.D. 1300/1995) • (R.D. 2064/1995) • (R.D. 84/1996) • (O.M. 19-XI-1997) • (O.M. 18-I-2000) • (Ley 35/2002) • (R.D. 1131/2002) • (R.D. 1132/2002) • (Ley 53/2002) • (R.D. 463/2003) • (R.D. 1203/2003) • (R.D. 1273/2003) • (Resol. 22-III-2004) • (Resol. 16-I-2006) • (O. TAS/1487, 8-V-2006) • (R.D. 807/2006) • (Resol. 28-XI-2006) • (Resol. 29-XI-2006) • (L.O. 3/2007) • (R.D. 869/2007) • (R.D. 1311/2007) • (Ley 20/2007) • (R.D. 1696/2007) • (O. TAS/29, 15-I-2008) • (O. TAS/167, 24-I-2008) • (R.D. 328/2009) • (R.D. 1148/2011) • (R.D. 1541/2011) • (Ley 3/2012) • (R.D. L. 4/2013) • (R.D.L. 5/2013) • (O. ESS/484/2013 • (Ley 34/2014) • (Ley 35/2014) • (R.D.625/2014) • (R.D. 708/2015) • (Ley 47/2015) • (Ley 48/2015) • (LGSS.R.D.LG. 8/2015) • (Ley 6/2017) • (O. ESS/214/2018) • (R.D. Ley 28/2018) • (O. TMS/40/2019) • (O. TMS/83/2019) • (Ley 3/2019 • (R.D.L. 6/2019) • (R.D.L. 8/2019)

• Campo de aplicación

— Trabajadores por cuenta ajena
  • Quedarán comprendidas como personas trabajadoras por cuenta ajena aquellas que:
    — Ejerzan su actividad marítimo-pesquera a bordo de las embarcaciones, buques o plataformas siguientes, figurando en el Rol de los mismos como técnicos o tripulantes:

- De marina mercante.
- De pesca marítima en cualquiera de sus modalidades.
- De tráfico interior de puertos.
- Deportivas y de recreo.
- Plataformas fijas o artefactos o instalaciones susceptibles de realizar operaciones de exploración o explotación de recursos marinos, sobre el lecho del mar, anclados o apoyados en él.
- No tendrán la consideración de tales instalaciones los oleoductos, gasoductos, cables submarinos, emisarios submarinos y cualquier otro tipo de tuberías o instalaciones de carácter industrial o de saneamiento.

— Ejerzan su actividad a bordo de embarcaciones o buques de marina mercante o pesca marítima, enroladas como personal de investigación, observadores de pesca y personal de seguridad.
— Se dediquen a la extracción de productos del mar.
— Se dediquen a la acuicultura desarrollada en la zona marítima y marítimo-terrestre, incluyendo la acuicultura en arena y en lámina de agua, tales como bancos cultivados, parques de cultivos, bateas y jaulas.
Quedan expresamente excluidas las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten sus servicios para empresas dedicadas a la acuicultura en la zona terrestre, como criaderos, granjas marinas y centros de investigación de cultivos marinos. Asimismo, se excluye a las personas trabajadoras dedicadas a la acuicultura en agua dulce.
— Buceadores extractores de recursos marinos.
— Buceadores con titulación profesional en actividades industriales, incluyendo la actividad docente para la obtención de dicha titulación.
Quedan excluidos los buceadores con titulaciones deportivas-recreativas.
— Rederos y rederas.
— Estibadores portuarios.
A los efectos de su encuadramiento en este Régimen Especial solo se considerará como estibadores portuarios, con independencia de la naturaleza especial o común de su relación laboral, a quienes desarrollen directamente las actividades de carga, estiba, desestiba, descarga y trasbordo de mercancías, objeto de tráfico marítimo, que permitan su transferencia entre buques, o entre estos y tierra u otros medios de transporte, que integran el servicio portuario de manipulación de mercancías relacionadas en el artículo 130 del texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, independientemente del carácter estatal o autonómico del puerto.
En todo caso, dichos estibadores portuarios deberán desarrollar las actividades señaladas en el párrafo anterior como personal de una empresa titular de la correspondiente licencia del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autoprestación, así como de las entidades de puesta a disposición de personas trabajadoras a dichas empresas.
— Prácticos de puerto.
— Desarrollen actividades de carácter administrativo, técnico y subalterno en empresas marítimo-pesqueras y de estiba portuaria, así como en las entidades de puesta a disposición de personas trabajadoras a empresas titulares de licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías, siempre y cuando desarrollen su actividad exclusivamente en el ámbito portuario, independientemente del carácter estatal o autonómico del puerto.
También estarán incluidas las personas trabajadoras que desarrollen dichas actividades al servicio de las cofradías de pescadores y sus federaciones, de las cooperativas del mar y de las organizacio-

nes sindicales del sector marítimo-pesquero y asociaciones de armadores.

A los efectos del encuadramiento en este Régimen Especial de las personas trabajadoras de empresas de estiba portuaria, la empresa deberá ser titular de la correspondiente licencia del servicio portuario de manipulación de mercancías o licencia de autoprestación, independientemente del carácter estatal o autonómico del puerto.

— Se asimilarán a personas trabajadoras por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, los consejeros y administradores de sociedades mercantiles capitalistas, siempre que no posean el control de estas, cuando el desempeño de su cargo conlleve la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su condición de personas trabajadoras por cuenta de la misma.
— Asimismo, se asimilarán a personas trabajadoras por cuenta ajena los prácticos de puerto que, para la realización de su actividad de practicaje, se constituyan en empresas titulares de licencia del servicio portuario de practicaje en un puerto, con excepción del derecho a las prestaciones por desempleo y Fondo de Garantía Salarial, de las que quedan excluidos. Dichas entidades tendrán la consideración de empresarios a efectos de este Régimen Especial respecto de los prácticos de puerto en ellas incluidos y del resto del personal a su servicio.
— Cualquier otro colectivo que desarrolle una actividad marítimo-pesquera y cuya inclusión en este Régimen sea determinada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

• Trabajadores por cuenta propia

— Quedarán comprendidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, como trabajadores por cuenta propia o autónomos, quienes realicen de forma habitual, personal y directa, fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona y a título lucrativo alguna de las siguientes actividades:
  - Actividades marítimo-pesqueras a bordo de las embarcaciones o buques que se relacionan a continuación, figurando tales personas trabajadoras o armadores en el Rol de los mismos como técnicos o tripulantes:
    — De marina mercante.
    — De pesca marítima en cualquiera de sus modalidades.
    — De tráfico interior de puertos.
    — Deportivas y de recreo.
  - Acuicultura desarrollada en zona marítima o marítimo-terrestre.
  - Los mariscadores, percebeiros, recogedores de algas y análogos.
  - Buceadores extractores de recursos marinos.
  - Buceadores con titulación profesional en actividades industriales, incluyendo la actividad docente para la obtención de dicha titulación. Quedan excluidos los buceadores con titulaciones deportivas-recreativas.
  - Rederos y rederas.
  - Prácticos de puerto.
— Tendrán la consideración de familiares colaboradores de la persona trabajadora por cuenta propia, y por tanto, estarán incluidas como personas trabajadoras por cuenta propia en el Régimen Especial, el cónyuge y los parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, de cualquiera de las personas trabajadoras por cuenta propia, que trabajen con ellas en sus explotaciones de forma habitual, convivan con el cabeza de familia y dependan económicamente de él, salvo que se demuestre su condición de asalariados.

No obstante lo anterior, para ser considerado como familiar colaborador en los grupos segundo y tercero de cotización, será requisito imprescindible que realice idéntica actividad que el titular de la explotación.

• Excepción al principio de territorialidad

— Estarán incluidas en el campo de aplicación de este Régimen Especial aquellas personas trabajadoras residentes en territorio español que, aunque ejerzan una actividad por cuenta ajena a bordo de un buque que enarbole pabellón de un Estado Miembro de la Unión Europea o pabellón de un Estado con el que España haya firmado un convenio bilateral o multilateral de seguridad social en el que se recoja la excepción al principio de territorialidad, sean remuneradas por una empresa o una persona que tenga su sede o su domicilio en España.
— También estarán comprendidas en este Régimen Especial las personas trabajadoras residentes en territorio español que trabajen en sociedades mixtas y empresas radicadas inscritas en el registro oficial, sin perjuicio de lo que pueda resultar de los tratados internacionales bilaterales o multilaterales suscritos por España.

• Inscripción de empresas, embarcaciones y centros de trabajo, afiliación, altas y bajas

En materia de inscripción de empresas y afiliación de personas trabajadoras se estará a lo dispuesto con carácter general en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en su normativa de desarrollo, con las particularidades siguientes:

— Las embarcaciones, plataformas fijas, artefactos e instalaciones marinas en los que las personas trabajadoras incluidas en el campo de aplicación de este Régimen Especial desarrollen sus actividades marítimo-pesqueras deberán inscribirse en el Registro de Embarcaciones que a tal efecto se llevará por la entidad gestora.
Para la inscripción en el Registro de Embarcaciones será requisito necesario la justificación de haber sido inscrita e identificada la embarcación en el correspondiente Registro, ordinario o especial, de Buques de titularidad del Ministerio de Fomento.
Se inscribirán asimismo en el Registro de Embarcaciones los buques extranjeros en los que, en virtud de lo señalado en el apartado anterior, presten sus servicios personas trabajadoras que deban quedar incluidas en el campo de aplicación de este Régimen Especial.
— Las altas solicitadas fuera del plazo reglamentario por la persona trabajadora por cuenta propia no tendrán efecto retroactivo alguno.
— Las personas trabajadoras por cuenta propia incluidas en el grupo tercero de cotización estarán obligadas a concertar con la Entidad Gestora la protección de las contingencias comunes y tendrán la obligación de cotizar por la contingencia de formación profesional.
— Las solicitudes de alta, baja y variaciones de datos de los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia de este Régimen Especial de Trabajadores del Mar deberán formularse en los mismos plazos que, como norma general, se establecen para los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social y para los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de Trabajadores autónomos respectivamente.

31.2.1. Cotización

El nacimiento, la duración y la extinción de la obligación de cotizar, las operaciones de liquidación de la misma, el período, la forma, el lugar y el plazo para su presentación, así como su comprobación y control, se regirán por lo dispuesto con carácter general en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en su normativa de desarrollo.

La Ley 6/2017, de 24 de octubre ha modificado la Ley 20/2007 de 11 de julio, estableciendo la aplicación de los incentivos y medidas de fomento y promoción del Trabajo Autónomo a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos

en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Asimismo, lo establecido en el artículo 313 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social será también de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta propia que queden incluidas en el grupo primero de cotización de este Régimen Especial.

• Grupos de cotización

A efectos de cotización, las personas trabajadoras se clasificarán en tres grupos:

— Grupo primero: Personas trabajadoras por cuenta ajena o asimiladas retribuidas a salario que realicen cualquier tipo de actividad del ámbito de aplicación de este Régimen Especial, personas trabajadoras por cuenta propia que realicen alguna de las actividades enumeradas salvo que proceda su inclusión en otro grupo, personas trabajadoras por cuenta ajena o asimiladas y las personas trabajadoras por cuenta propia o armadores, retribuidos a la parte, que ejerzan su actividad pesquera a bordo de embarcaciones de más de 150 toneladas de registro bruto (TRB).

— Grupo segundo A: Personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia o armadores, retribuidos a la parte, que ejerzan su actividad pesquera a bordo de embarcaciones comprendidas entre 50,01 y 150 TRB, enrolados en las mismas como técnicos o tripulantes.

— Grupo segundo B: Personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia o armadores, retribuidos a la parte, que ejerzan su actividad pesquera a bordo de embarcaciones comprendidas entre 10,01 y 50 TRB, enrolados en las mismas como técnicos o tripulantes.

— Grupo tercero: Personas trabajadoras por cuenta ajena retribuidas a la parte, que ejerzan su actividad pesquera a bordo de embarcaciones que no excedan de 10 TRB, enroladas en las mismas como técnicos o tripulantes. Personas trabajadoras por cuenta propia como mariscadores, percebeiros, recogedores de algas y análogos, buceadores extractores de recursos marinos, rederos y rederas, neskatillas, empacadoras y armadores que ejerzan su actividad pesquera a bordo de embarcaciones de hasta 10 TRB, estando enrolados en las mismas como técnicos o tripulantes.

Para estar incluido en el grupo segundo o tercero como persona trabajadora por cuenta propia, los ingresos obtenidos de tales actividades deberán constituir su medio fundamental de vida, aun cuando con carácter ocasional o permanente realicen otros trabajos no específicamente marítimo-pesqueros determinantes o no de su inclusión en cualquier otro de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

El sistema de retribución adoptado, a salario o a la parte, vinculará por igual a todos los miembros de la tripulación, incluido el armador.

• Base de cotización

— La cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas en este Régimen Especial se efectuará teniendo como base las remuneraciones efectivamente percibidas, computadas según las reglas establecidas para la cotización al Régimen General de la Seguridad Social y con sujeción a los límites absolutos, mínimo y máximo, y a los relativos de las bases mínimas y máximas aplicables a cada grupo de categorías profesionales, en los términos establecidos por la normativa reguladora, sin otras particularidades que las siguientes:

  • Para la determinación de las bases de cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas por este Régimen Especial, respecto de las personas trabajadoras incluidas en los grupos segundo y tercero de los grupos de cotización, se considerarán retribuciones efectivamente percibidas las determinadas anualmente por Orden del Ministerio de Trabajo, Migraciones y y Seguridad Social, a propuesta del Instituto Social de la Marina, oídas las organizaciones sindicales y

empresariales representativas, las Cofradías de pescadores y las organizaciones de productores pesqueros.
Esta determinación se efectuará por provincias, modalidades de pesca y categorías profesionales sobre la base de los valores medios de las remuneraciones percibidas en el año precedente y por el procedimiento que establezca el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

- Las bases de cotización determinadas conforme a lo dispuesto en el apartado anterior respecto de las personas trabajadoras incluidas en los grupos segundo y tercero serán únicas. No obstante, dichas bases no podrán ser inferiores a las bases mínimas establecidas en cada ejercicio para las distintas categorías profesionales en el Régimen General de la Seguridad Social.
- En todo caso, para la determinación de las bases de cotización por contingencias comunes respecto de las empresas y personas trabajadoras incluidas en los grupos segundo y tercero de los grupos de cotización, a las cantidades resultantes conforme a las normas establecidas se aplicarán los coeficientes correctores:
  — Al grupo segundo de cotización, le serán de aplicación unos coeficientes correctores de dos tercios y de un medio, según se encuentren incluidos en el grupo segundo A o segundo B.
  — Al grupo tercero de cotización, le será de aplicación un coeficiente corrector de un tercio.
- La aplicación de los coeficientes correctores será incompatible con cualquier otra reducción o bonificación en la cotización, salvo que expresamente se disponga lo contrario.
- Los coeficientes correctores se aplicarán a la base de cotización por contingencias comunes, desempleo y cese de actividad.
- Los empresarios del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social en cada periodo de liquidación, el importe de los conceptos retributivos abonados a sus personas trabajadoras, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas.
- La cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el grupo primero, se regirá por lo dispuesto en la normativa reguladora del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

• Tipos de cotización

— Para los trabajadores por cuenta ajena y asimilados del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, los tipos de cotización serán los mismos que para el Régimen General de la Seguridad Social.
Los empresarios que ocupen a trabajadores, a quienes en razón de su actividad les resulte de aplicación un coeficiente reductor de la edad de jubilación, deberán cotizar por el tipo de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales más alto de los establecidos, siempre y cuando el establecimiento de ese coeficiente reductor no lleve aparejada una cotización adicional por tal concepto.
Lo señalado en el párrafo anterior no será de aplicación a los empresarios que ocupen a trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de discapacidad. Tampoco resultará de aplicación a los trabajadores embarcados en barcos de pesca hasta 10 Toneladas de Registro Bruto incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar.
— Los tipos de cotización a la Seguridad Social para las distintas contingencias, incluidas cese de actividad y formación profesional, de los trabajadores autónomos del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Traba-

jadores del Mar, serán los mismos que para el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
No obstante ello, cuando a los trabajadores autónomos por razón de su actividad les resulte de aplicación un coeficiente reductor de la edad de jubilación, la cotización por contingencias profesionales se determinará de conformidad con el tipo más alto de los fijados en la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, en la redacción dada por este real decreto-ley, siempre y cuando el establecimiento de dicho coeficiente reductor no lleve aparejada una cotización adicional por tal concepto.

- **Obligatoriedad del Sistema Red**

De acuerdo con la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, estarán obligados a la incorporación al Sistema de remisión electrónica de datos (RED) en el ámbito de la Seguridad Social:

- Las empresas, agrupaciones de empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar, con independencia del número de trabajadores en alta deben de manera efectiva y obligatoria cotizar a través del Sistema RED (Remisión Electrónica de Datos).
- Los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar como trabajadores por cuenta propia clasificados, a efectos de cotización, en el Grupo primero, con independencia de que tengan o no trabajadores a su cargo. La incorporación deberá producirse dentro del plazo de seis meses a partir del día de entrada en vigor de la Orden ESS/214/2018, de 1 de marzo, por la que se modifica la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, por la que se regula el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (01/04/2018).

— La incorporación al Sistema RED determinará la inclusión obligatoria de esos trabajadores en el sistema de notificación electrónica mediante su comparecencia en la sede electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (SEDESS), conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 3.2 de la Orden ESS/485/2013, de 26 de marzo, para lo cual dispondrán del plazo de 2 meses a partir de la entrada en vigor de la Orden ESS/214/2018 (01/04/2018)

La incorporación al Sistema RED no será obligatoria:

— En el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, para los trabajadores por cuenta propia clasificados en los grupos segundo y tercero de cotización.

31.2.2. Prestaciones

Las contingencias protegidas en esta ley se definen según lo establecido en el Régimen General de la Seguridad Social en relación con las personas trabajadoras por cuenta ajena y según lo establecido en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en relación con las personas trabajadoras por cuenta propia.

— A las personas trabajadoras comprendidas en el campo de aplicación de este Régimen Especial y, en su caso, a sus familiares o asimilados, se les concederá, en la extensión, términos y condiciones que se establecen en la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero y en las disposiciones reglamentarias que les sean de aplicación, las prestaciones siguientes:

- Asistencia sanitaria en los casos de nacimiento y cuidado del menor, enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo, tanto en territorio nacional como a bordo y/o en el extranjero.

- Recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en el apartado anterior.
- Prestación económica por incapacidad temporal.
- Prestación económica por nacimiento y cuidado de menor.
- Prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.
- Prestación económica por riesgo durante el embarazo.
- Prestación económica por riesgo durante la lactancia natural.
- Prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Prestación económica por incapacidad permanente.
- Prestación económica por jubilación.
- Prestaciones económicas por muerte y supervivencia.
- Prestaciones familiares.
- Prestaciones por desempleo en sus niveles contributivo y asistencial.
- Prestaciones por cese de actividad.
- Prestaciones asistenciales y servicios sociales en atención a contingencias y situaciones especiales derivadas del trabajo en la mar.
- Las prestaciones por servicios sociales que puedan establecerse en materia de formación y rehabilitación de personas con discapacidad y de asistencia a las personas mayores, así como en aquellas otras materias en que se considere conveniente.

Igualmente, y como complemento de las prestaciones comprendidas en el apartado anterior, podrán otorgarse los beneficios de la asistencia social.

• Asistencia sanitaria

— Tendrán derecho a la asistencia sanitaria con igual extensión y condiciones a las que se establecen en el Régimen General:
  - Las personas trabajadoras o asimiladas comprendidas en este Régimen Especial, en las contingencias de enfermedad común o profesional, accidente, sea o no de trabajo, y nacimiento y cuidado del menor.
  - Los pensionistas de este Régimen Especial, y los que sin tal carácter estén percibiendo prestaciones periódicas.
  - Los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo las personas mencionadas en los apartados anteriores.

— Las personas trabajadoras o asimiladas comprendidas en este Régimen Especial, bien se encuentren embarcadas, en el extranjero o dentro del territorio nacional, tienen derecho, en todo caso, a la asistencia sanitaria, que será prestada por el Instituto Social de la Marina en los siguientes casos:
  - Cuando se encuentren a bordo y/o en el extranjero, utilizando sus propios medios tales como el centro radio médico, los buques sanitarios, los centros asistenciales en el extranjero y otros que puedan implantarse o acordando la evacuación y repatriación de personas trabajadoras enfermas o accidentadas, sin perjuicio de las obligaciones que competen a los empresarios de acuerdo con la legislación vigente.
    Cuando el Instituto Social de la Marina no disponga de recursos sanitarios en el puerto extranjero en que sea atendido el enfermo o accidentado, dicha asistencia sanitaria será a cargo de la empresa por cuya cuenta trabaje y, posteriormente, la entidad gestora reintegrará a las empresas inscritas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar el importe de los gastos que les ocasione dicha asistencia, cualquiera que sea la contingencia determinante de la misma, siempre que dichas empresas tengan cubierta tal contingencia con la propia entidad, de acuerdo a las condiciones, conceptos y cantidades que se establezcan reglamentariamente.
  - Dentro del territorio nacional, en las ciudades de Ceuta y Melilla y en aquellos territorios en los que dichas funciones no se hayan traspasado a la comunidad autónoma correspondiente, incluyendo la asistencia hospitalaria, servicios de especialidades y urgencias.

- Lo señalado en el punto anterior será también aplicable a los pensionistas y perceptores de prestaciones periódicas y familiares o asimilados de éstos y de las personas trabajadoras comprendidas en este Régimen Especial. En el resto del territorio nacional, la asistencia sanitaria será prestada por el servicio público de salud de la comunidad autónoma correspondiente.

— La participación de los beneficiarios en el pago de los medicamentos se realizará en forma idéntica a la del Régimen General.
— En los países de la Unión Europea el empresario podrá solicitar el reembolso de los gastos médicos según lo establecido en los Reglamentos 883/2004 y 987/2009.
— En aquellos países (ajenos a la Unión Europea y no sujetos a convenios bilaterales de asistencia sanitaria) sin medios propios del ISM, la asistencia corre a cargo del empresario, al cual el ISM le reembolsará los gastos ocasionados, siempre que la cuantía exceda de 137,03 euros y hasta un límite máximo establecido por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en casos de enfermedad común o accidente no laboral y accidente laboral cuando esta última contingencia esté asegurada por el ISM.

• Incapacidad temporal

— La prestación económica por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y de accidente de trabajo o enfermedad profesional se otorgará a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que los establecidos en la normativa vigente del Régimen General o, en su caso, del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
— Para las personas trabajadoras por cuenta ajena incluidas en los grupos segundo y tercero, el abono de la prestación se efectuará en la modalidad de pago directo por la Entidad Gestora o la mutua colaboradora con la Seguridad Social, sin que exista pago delegado por la empresa, aunque sí responsabilidad en cuanto al pago de los días 4.º a 15.º de baja. Se mantiene la obligación de cotizar en tanto no se extinga la relación laboral.
— En el caso de los trabajadores por cuenta propia:
  - Los autónomos del grupo primero, segundo A y segundo B pueden optar por tener cubiertas las contingencia comunes con el Instituto Social de la Marina o con una Mutua, sin embargo no cabe la posibilidad de opción por una mutua para la cobertura de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes para los autónomos del grupo tercero.
  - El subsidio en caso de enfermedad común o accidente no laboral se abonará, en todo caso, a partir del 4.º día desde la baja médica. Si deriva de contingencia profesional, desde el día siguiente a la baja médica.
  - Asimismo, los trabajadores por cuenta propia que se encuentren en situación de incapacidad temporal deberán presentar, dentro de los quince días siguientes a la fecha de la baja, ante el Instituto Social de la Marina o ante la Mutua colaboradora con la Seguridad Social con la que se haya concertado dicha contingencia, declaración sobre la persona que va a gestionar directamente la actividad en el supuesto de ser titular de una embarcación o, en su caso, el cese temporal o definitivo de la actividad desarrollada. La falta de presentación de la declaración en el plazo máximo señalado tendrá como consecuencia la suspensión cautelar del abono de la prestación, iniciándose las actuaciones administrativas oportunas a efectos de verificar que se cumplen los requisitos condicionantes del acceso y percibo de la prestación, conforme al artículo duodécimo del Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre.

• Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

— Trabajadoras por cuenta ajena, igual que en el Régimen General.
— Las trabajadoras por cuenta propia tienen derecho a la prestación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que las trabajadoras del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (ver apartado 31.1.2).
— La gestión y el pago de esta prestación corresponden a la Entidad Gestora o Colaboradora en función de la entidad con la que se haya concertado la cobertura del riesgo profesional.
— A los efectos de estas prestaciones no se considera situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o en la del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo de la actividad desempeñada, determinante de su inclusión en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

• Nacimiento y cuidado de menor

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor se otorgará a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que los establecidos en la normativa del Régimen General o, en su caso, del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Para los trabajadores por cuenta propia del grupo primero de cotización, las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor consistirán en un subsidio equivalente al 100 por ciento de una base reguladora cuya cuantía diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen especial durante los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre ciento ochenta. De no haber permanecido en alta en el régimen especial durante la totalidad del referido período de seis meses, la base reguladora será el resultado de dividir las bases de cotización al régimen especial acreditadas en los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre los días en que el trabajador haya estado en alta en dicho régimen dentro de ese período.

Para los trabajadores por cuenta propia de los grupos segundo y tercero, la base reguladora de dichas prestaciones continuará siendo equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia no se exige la presentación de la declaración sobre la persona que va a continuar la actividad durante ese período.

• Ejercicio corresponsable del cuidado del lactante

La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se otorgará a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que en la normativa vigente del Régimen General, o en su caso, del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

• Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

La prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave se otorgará a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que los establecidos en la normativa del Régimen General o, en su caso, del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

• Incapacidad permanente

— La prestación económica por incapacidad permanente otorgada por este Régimen Especial se regirá por las normas establecidas para el Régimen General o, en su caso, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Como consecuencia de las reformas introducidas por la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, se procedió a la modificación, entre otros, del artículo 76 de la Orden de 24 de septiembre de 1970, que regula el hecho causante de las prestaciones de incapacidad permanente de los trabajadores por cuenta propia.

- Así, la fecha del hecho causante de las prestaciones de incapacidad permanente se determinará de acuerdo con lo previsto en el artículo 13.2 de la Orden de 18 de enero de 1996, para la aplicación y desarrollo del Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, sobre incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social.
- Para quienes no se encuentren en alta ni en situación asimilada a la de alta, la prestación se entenderá causada el día de la presentación de la solicitud.

— Serán beneficiarias de dicha prestación, en el grado correspondiente, las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia incluidas en este Régimen Especial que sean declaradas en tal situación y que, además de estar afiliadas y en alta o en situación asimilada al alta hubieran cubierto el período mínimo de cotización exigido en el texto refundido la Ley General de la Seguridad Social, salvo que dicha situación derive de accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional, en cuyo caso no será exigido ningún periodo previo de cotización.

— No obstante lo establecido en el párrafo anterior, las pensiones de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, derivadas de contingencias comunes podrán causarse aunque los interesados no se encuentren en el momento del hecho causante en alta o situación asimilada a la de alta, en cuyo caso se aplicará lo establecido en el artículo 195 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social respecto al período de cotización.

— No procederá el reconocimiento del derecho a la prestación de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes cuando el beneficiario, en la fecha del hecho causante, alcance la edad para acceder a la jubilación ordinaria con o sin la aplicación de coeficientes reductores.

• Jubilación

— La prestación económica de jubilación en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión que le será reconocida en las mismas condiciones, cuantía y forma que la establecida en la normativa vigente del Régimen General o, en su caso, del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Como consecuencia de las reformas introducidas por la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, se procedió a la modificación, entre otros, del artículo 90 de la Orden de 24 de septiembre de 1970, que regula el hecho causante de la pensión de jubilación de los trabajadores por cuenta propia.

Así, la pensión de jubilación de los trabajadores por cuenta propia se entenderá causada:

- Para quienes se encuentren en alta, el día en que surta efectos la baja en el régimen especial como consecuencia del cese en el trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.4 del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

- Para quienes se encuentren en alguna de las situaciones asimiladas a la de alta, el último día del mes en que tenga lugar la presentación de la solicitud.
- Para quienes no se encuentren en alta ni en situación asimilada a la de alta, la pensión se entenderá causada el día de la presentación de la solicitud.

— La edad para acceder a esta prestación será la establecida en el Régimen General. Dicha edad podrá ser rebajada mediante la aplicación de coeficientes reductores en aquellas actividades profesionales de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre en las que se acusen elevados índices de morbilidad o siniestralidad, así como en aquellas otras cuya realización implique una continua separación del hogar y alejamiento familiar. Los coeficientes reductores se aplicarán al tiempo efectivamente realizado en cada una de las actividades. Asimismo, se entenderán incluidos dentro del tiempo efectivamente realizado los períodos de desembarco debidos a enfermedad o accidente, así como vacaciones, permisos u otras licencias retribuidas que procedan de conformidad con lo establecido en la legislación laboral aplicable.
— Los citados coeficientes reductores son los establecidos en el Real Decreto 1311/2007, de 5 de octubre, por el que se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.
— Cualquier modificación, supresión o aplicación de nuevos coeficientes reductores de la edad de jubilación deberá ajustarse al procedimiento establecido en el Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.
— El periodo de tiempo en que resulte rebajada la edad de jubilación de la persona trabajadora por la aplicación de los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior no podrá ser superior a diez años y se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión, sin que en ningún caso dicho porcentaje pueda ser superior al que se habría aplicado de haber continuado trabajando hasta la edad ordinaria de jubilación que en cada caso hubiera correspondido a la persona trabajadora.
— No procederá la aplicación de los coeficientes reductores de edad, cuando se acceda a la pensión de jubilación desde la situación de no alta.
— Los afiliados en alta en el Montepío Marítimo Nacional y Cajas de Previsión de los Trabajadores portuarios el 1 de agosto de 1970, fecha de entrada en vigor del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, o en cualquier otra fecha con anterioridad y que, de acuerdo con las normas del régimen derogado, tuviesen derecho a obtener la pensión de jubilación a partir de los cincuenta y cinco años o sesenta en el caso de estibadores portuarios, podrán también causar pensión a partir de dichas edades. En tal caso el porcentaje de pensión que en el nuevo régimen les correspondiera, de acuerdo a sus periodos de cotización, experimentará una disminución de siete centésimas por cada año que le falte para alcanzar la edad de jubilación. Las fracciones de tiempo inferiores al año serán prorrateadas por doceavas partes.
  A efectos del cálculo del porcentaje de pensión a que se hace referencia en el párrafo anterior, se ponderarán, en su caso, los coeficientes reductores de la edad para causar pensión de jubilación.
— En los supuestos de acceso a la jubilación anticipada mutualista en el Régimen Especial del Mar se tendrá en cuenta:
  - Cuando el cese en el trabajo sea voluntario o cuando se acrediten menos de 38 años cotizados cualquiera que sea la causa del cese, la pensión se reducirá un 7 por 100 por cada año o fracción de año que en el momento del hecho causante le falte al trabajador para cumplir la edad de jubilación

- Cuando se acrediten 38 años o más de cotización y el cese en el trabajo sea por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, los coeficientes de reducción varían en función de los años cotizados:
  — Entre 38 y 39 años completos de cotización acreditados, el 6,5 por 100.
  — Con 40 o más años completos de cotización acreditados, el 6 por 100.

• Muerte y supervivencia

Se aplicarán las mismas reglas que en el Régimen General o, en su caso, el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Como consecuencia de las reformas introducidas por la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, se procedió a la modificación, entre otros, del artículo 98 de la Orden de 24 de septiembre de 1970, que regula el hecho causante de las prestaciones de muerte y supervivencia de los trabajadores por cuenta propia.

— Así, se entenderán causadas las prestaciones por muerte y supervivencia el día en que surta efectos la baja en el régimen especial como consecuencia del fallecimiento.
— Si las prestaciones se causan por quienes no se encuentren en alta ni en situación asimilada a la de alta, el hecho causante se entenderá producido en la fecha del fallecimiento.
— En todo caso, para el auxilio por defunción el hecho causante se entenderá producido en la fecha del fallecimiento, y para la pensión de orfandad, cuando el beneficiario sea hijo póstumo, el día de su nacimiento.

• Prestaciones familiares

— Las personas trabajadoras y pensionistas incluidas en este Régimen Especial tendrán derecho a prestaciones familiares en las mismas cuantías, supuestos y condiciones que las establecidas en la normativa vigente.
— La gestión, reconocimiento y pago de las prestaciones familiares corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social.

• Prestaciones por desempleo

Las prestaciones por desempleo se concederán a las personas trabajadoras por cuenta ajena de este Régimen Especial en los mismos términos y condiciones y con los mismos requisitos que en el Régimen General, sin perjuicio de las disposiciones específicas que puedan aprobarse con motivo de las peculiaridades del trabajo en el mar.

• Prestación por cese de actividad

— Las personas trabajadoras por cuenta propia encuadradas en este Régimen Especial podrán ser beneficiarias de las prestaciones por cese de actividad en los mismos términos y condiciones y con los mismos requisitos que los previstos para las personas trabajadoras autónomas en la Ley General de la Seguridad Social, salvo que por las especificidades propias del trabajo marítimo-pesquero sea necesaria la aplicación de criterios específicos.
— La solicitud y la gestión de la prestación por cese de actividad corresponderá a la mutua colaboradora con la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina, en función de con quién se tenga concertada la cobertura de las contingencias profesionales.
— En el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, la base reguladora se calculará sobre la totalidad de la base de cotización por esta contingencia, sin aplicación de los coeficientes correctores de cotización.

— Los periodos de veda obligatoria, aprobados por la autoridad competente no se tendrán en cuenta para el cómputo de 12 meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese de actividad, siempre y cuando en esos periodos de veda no se hubiera percibido la prestación por cese de actividad.

• Servicios sociales

Se establecerán a favor de las personas trabajadoras y, en su caso, de sus beneficiarios los servicios sociales que reglamentariamente se determinen.

Se considerarán incluidos en el párrafo anterior los servicios prestados en las instalaciones de bienestar social en puerto, es decir, los servicios de hospedería, así como las siguientes prestaciones asistenciales en atención a contingencias y situaciones especiales del trabajo del mar como consecuencia de naufragio o accidente de mar:

— Por pérdida de equipaje individual.
— Por fallecimiento a bordo o desaparición.
— Por traslado de cadáver.

Los beneficios de las hospederías se prestarán por el Instituto Social de la Marina en las ciudades de Ceuta y Melilla y en aquellos territorios en los que las funciones en materia de servicios sociales no se hayan traspasado a la comunidad autónoma correspondiente.

La asistencia social se podrá conceder en los mismos supuestos y condiciones que en el Régimen General.

31.3. Régimen Especial de la Minería del Carbón

(D. 298/1973) • (O.M. 30-IV-1973) • (O.M. 30-IV-1977) • (R.D. 1799/1985) • (O.M. 24-X-1988) • (R.D. 2064/1995) • (R.D. 84/1996) • (Ley 35/2002) • (R.D. 1131/2002) • (R.D. 1132/2002) • (R.D. 1539/2003) • (L. O. 3/2007) • (R.D.L. 5/2013) • (O. ESS/484/2013) • (R.D. 708/2015) • (LGSS.R.D.LG. 8/2015) • (Ley 3/2017) • (Resol. 04-12-2018) • (O. TMS/1289/2018) • (R.D.L. 28/2018) • (R.D.L. 6/2019) • (R.D.L. 8/2019) • (O. TMS/83/2019)

• Campo de aplicación

Trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en las siguientes actividades relativas a la minería del carbón:

— Extracción de carbón en minas subterráneas.
— Explotación de carbón a cielo abierto.
— Fabricación de aglomerados de carbón mineral.
— Hornos de producción de cok (salvo los pertenecientes a la industria siderometalúrgica).
— Transporte fluvial de carbón.
— Investigación, reconocimiento y escogida de carbón de escombreras y aprovechamiento de carbones y aguas residuales carbonosas.
— Actividades complementarias de las anteriores.

• Inscripción, afiliación, altas y bajas

Se lleva a cabo de la misma forma y con los mismos requisitos y condiciones que en el Régimen General de la Seguridad Social.

Los empresarios, en los documentos para solicitar el alta de sus trabajadores deberán hacer constar la categoría profesional y el coeficiente reductor de la edad de jubilación aplicable a ellos.

Así mismo, en el plazo de los tres días naturales siguientes, deberán comunicar las variaciones de tales datos, con independencia de la causa que las motive, así como los días en que los trabajadores hayan faltado al trabajo por causas que no sean las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, y las autorizadas por las normas laborales correspondientes con derecho a retribución.

31.3.1. Cotización

Se realiza como en el Régimen General, con determinadas peculiaridades.

• Horas extraordinarias

— El importe de las horas extraordinarias está incluido en la base normalizada para contingencias comunes, por lo que no existe la cotización adicional por este concepto.

• Bases normalizadas

— Para las contingencias comunes, se cotiza por bases normalizadas, que son calculadas anualmente a partir de la totalización de las remuneraciones percibidas computables a efectos de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales correspondientes al año anterior de todos los trabajadores de una misma categoría o especialidad en cada una de las zonas mineras.
— El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social fijará la cuantía de las bases normalizadas, mediante la aplicación de estas reglas.

31.3.2. Prestaciones

Son las mismas que las del Régimen General, con las siguientes particularidades.

• Incapacidad temporal

Derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la base reguladora del subsidio será la base normalizada que corresponda en cada momento al trabajador según la categoría profesional que tuviera al iniciarse dicha situación.

A los silicóticos de primer grado, trasladados a un puesto de trabajo compatible con su estado, en el que perciban un salario inferior, el subsidio de incapacidad temporal se incrementa con un complemento diario equivalente al 75 por 100 de la diferencia que resulte en cada momento entre el salario normalizado de la categoría de procedencia y el de la categoría de peón exterior.

• Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

Igual que en el Régimen General (ver apartado 29.5).

• Nacimiento y cuidado del menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante

Igual que en el Régimen General (ver apartado 29.4).

• Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Igual que en el Régimen General (ver apartado 29.6)

• Incapacidad permanente

La calificación de la incapacidad, tanto inicial como por posteriores revisiones, se llevará a cabo valorando el estado del beneficiario, resultante del conjunto de reducciones anatómicas o funcionales determinadas por las distintas contingencias que pudieran concurrir.

Son de aplicación las bonificaciones de la edad, en caso de incapacidad permanente total, tanto a efectos de la sustitución excepcional de la pensión vitalicia por una indemnización a tanto alzado como del posible incremento (20 por 100) de dicha pensión.

Los pensionistas de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, al cumplir los 65 años de edad o cuando ésta se alcance por aplicación de los coeficientes reductores, tendrán derecho a que su pensión de incapacidad tenga la misma cuantía que la que le correspondiera por jubilación, siempre que no perciba otra pensión de la Seguridad Social o renuncie a ella y que la pensión de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez no hubiera sustituido, en virtud de opción, a la jubilación que el interesado percibiese en este Régimen Especial.

• Revisión de la incapacidad permanente

En el caso de revisión de la incapacidad, la base reguladora será la misma que sirvió para el cálculo de la pensión anteriormente percibida, y la cuantía de la pensión que resulte será incrementada con las revalorizaciones que, atendiendo al nuevo grado, hubiesen sido aplicables desde la fecha de declaración inicial de la incapacidad.

Cuando la revisión afecte a un beneficiario que hubiera realizado trabajos determinantes de su condición en este régimen, con posterioridad a su declaración de incapacidad permanente total, la cuantía de la nueva pensión se calculará como en el caso anterior, salvo que fuese más beneficioso tomar como base reguladora, junto con las bases de cotización que correspondan a los trabajos realizados, las cantidades que haya percibido el interesado en concepto de pensión por incapacidad permanente total y que se refieran al período de tiempo que deba tomarse para el cálculo de la base reguladora.

• Jubilación

— Se reduce la edad exigida para tener derecho a la pensión de jubilación, en un período equivalente al que resulte de aplicar, al período de tiempo efectivamente trabajado en cada una de las categorías y especialidades profesionales de la minería del carbón, un coeficiente reductor que va del 0,5 para el personal de interior que desarrolla trabajos directos en los frentes de arranque o de avance, al 0,05 para trabajadores ordinarios de exterior.

— Los pensionistas de incapacidad permanente total de este régimen se consideran en situación asimilada a la de alta para poder causar pensión de jubilación. Para ello deberán ingresar las aportaciones de empresario y trabajador correspondientes al período comprendido entre la fecha de declaración de la incapacidad permanente total y la del hecho causante de la jubilación.

— La reducción de la edad de jubilación de estos trabajadores por el tiempo trabajado en este régimen se tendrá en cuenta de acceder el trabajador a la jubilación por cualquier otro régimen.

• Muerte y supervivencia

Las prestaciones causadas por el fallecimiento de pensionistas de incapacidad permanente cuyas pensiones hayan pasado a tener la cuantía correspondiente a jubilación se determinan de acuerdo con la base reguladora que haya servido para el cálculo de la nueva cuantía de la pensión, incrementada con las revalorizaciones que procedan.

• Prestaciones familiares

Se conceden en los mismos términos que en el Régimen General.

31.4. Seguro escolar

(Ley 17-VII-1953) • (O.M. 11-VIII-1953) • (R.D. 1633/1985) • (R.D. 270/1990) • (Resol. 28-III-1990) • (R.D. 2064/1995, art. 60) • (Circular núm. 5/00, 27-IV-2000) • (Resol. 12-IV-2007)

• ¿A quién acoge?

— Jóvenes estudiantes menores de 28 años, españoles o extranjeros, que residan legalmente en España y que cursen estudios matriculados de manera oficial en: Bachillerato, Tercero y Cuarto de Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), Formación Profesional (de grado medio, superior y especial), estudios universitarios en cualquiera de sus ciclos (Grado, Máster y Doctorado).

• Alta en el seguro

Es automática en el momento de realizar la matrícula.

• Cotización

Los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de satisfacer las cuotas son los estudiantes comprendidos en su campo de aplicación en el momento de abonar la matrícula, y el Ministerio de Educación y Formación Profesional, debiéndose abonar el 50 por 100 por aquéllos y el otro 50 por 100 por el Ministerio. Actualmente la cuota está fijada en 2,24 euros (de los que 1,12 debe abonar el alumno y otros 1,12 el Ministerio de Educación Cultura y Deporte).

31.4.1. Prestaciones

• Asistencia médica

— Por enfermedad contraída y sufrida por el estudiante asegurado durante el período de su vida que protege el seguro, y comprende:
  - Con carácter obligatorio únicamente en los casos de tuberculosis pulmonar y ósea, cirugía general, neuropsiquiatría y tocología.
  - Con carácter graciable se han implantado las prestaciones de fisioterapia, cobaltoterapia, radioterapia, cirugía maxilofacial, radiumterapia y riñón artificial.

— Por accidente escolar:
  - Toda lesión corporal de que sea víctima el asegurado, sufrida en el transcurso de actividad directa o indirectamente relacionada con su

condición de estudiante, incluyendo las de carácter deportivo, viajes de estudios, de fin de carrera, etc., siempre que estas actividades hayan sido organizadas o autorizadas por los centros de enseñanza.
En este supuesto la cobertura incluye la asistencia médica y farmacéutica y, en su caso, internamiento hospitalario e intervención quirúrgica.
Si el estudiante eligiese para el tratamiento un centro no concertado se le abonarán las facturas según tarifas.
Se le facilitarán, asimismo, aparatos de prótesis y ortopédicos.

- **Asistencia farmacéutica**

Cubierta la totalidad en caso de internamiento y en el caso de accidente el 70 por 100 de las prestaciones farmacéuticas en tratamiento ambulatorio. Quedan excluidas aquellas prestaciones farmacéuticas no incluidas de financiación de la Seguridad Social.

- **Indemnizaciones económicas en caso de accidente**

Se conceden en los siguientes supuestos:
— Incapacidad permanente absoluta para los estudios: indemnización entre 150,25 y 601,01 euros.
— Gran invalidez: en este caso el estudiante tendrá derecho a una pensión vitalicia de 144,24 euros anuales.
— Por fallecimiento: gastos de sepelio e indemnización a tanto alzado en cuantía igual a 30,05 euros o entre 30,05 y 120,20 si la muerte se hubiera producido en lugar distinto al de la residencia familiar. En el caso de que tuviera familiares a su cargo, un capital de 300,51 euros.

La solicitud de las prestaciones derivadas de accidente escolar prescriben al año de haberse producido el mismo.

- **Infortunio familiar**

Tiene por objeto asegurar al estudiante la continuidad o término de los estudios iniciados en caso de fallecimiento del cabeza de familia o ruina familiar.
— Protección: pensión anual de 86,55 euros durante los cursos que le falten hasta finalizar la carrera sin repetir curso, incrementada en el caso de familias numerosas.
— Inicio: el primer día del mes siguiente a aquel en que se produjo el hecho causante.
— Solicitud: antes de que transcurran cinco años del hecho causante. En los casos de ruina o quiebra es necesario tener cubierto, como mínimo, un período de carencia de un año.

31.4.2. Incompatibilidades

Las prestaciones del seguro escolar son incompatibles con cualesquiera otras de idéntico contenido y derivadas de análogo riesgo de las que puedan ser beneficiarios los afiliados a aquél, en su condición de afiliados a algún Régimen de la Seguridad Social o de beneficiarios de algún titular.

En tales casos, las prestaciones se recibirán del Régimen de la Seguridad Social correspondiente, abonando el Seguro Escolar la diferencia en más si la hubiere.

No obstante, se declara la compatibilidad con aquellos beneficios de índole semejante que puedan contratarse en compañías de seguro o empresas particulares.

32. Convenio Especial con la Seguridad Social

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

Los convenios especiales suscritos con anterioridad al 1 de abril de 2004, fecha de entrada en vigor de la nueva regulación del Convenio Especial (contenida en la Orden TAS/2865/2003), seguirán rigiéndose por la normativa anterior que les sea de aplicación. No obstante, los suscriptores podrán optar por la sustitución del que corresponda en la nueva regulación, siempre que se reúnan los requisitos. El nuevo Convenio surtirá efectos a partir del día primero del mes en que se hubiese solicitado la suscripción del mismo.

En función de los colectivos que pueden suscribir un Convenio Especial se establecen tres apartados:

— Regulación general.
— Supuestos especiales.
— Otros convenios especiales.

32.1. Convenio Especial. Regulación general

(R.D. 2064/1995) • (R.D. 1890/1999) • (O.M. 9-I-2001) • (Ley 35/2002) • (O. TAS/2865/2003) • (O. TAS/819/2004) • (O. TAS/3862/2004) • (Ley 42/2006) • (R.D. 615/2007) • (O. TAS/2632/2007) • (O. TAS/482/2008) • (R.D.L. 2/2009) • (R.D. 1010/2009) • (O. TIN/2077/2009) • (R.D. 1513/2009) • (Ley 27/2011) • (R.D. 1493/2011) • (O. TIN/3356/2011) • (R.D. 1783/2011) • (R.D. 156/2013) • (O. ESS/2119/2015) • (R.D.LG. 2/2015, art. 51.9) • (Ley 48/2015) • (LGSSR.D.LG 8/2015) • (R.D. Ley 28/2018) • (O. TMS/83/2019) • (R.D. Ley 8/2019) • (O. TMS/397/2019)

• Acción protectora

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

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

• Plazo de solicitud

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

• ¿Quién puede suscribir un Convenio Especial?

— Trabajadores o asimilados que causen baja en el régimen de la Seguridad Social en el que estaban encuadrados y no queden comprendidos en el

momento de la suscripción en el campo de aplicación de cualquier otro régimen del sistema de la Seguridad Social, el plazo se computará a partir del día siguiente a la fecha de efectos de la baja en el régimen de Seguridad Social en que se estuviera encuadrado.

— Los trabajadores por cuenta ajena con contrato de trabajo de carácter indefinido, así como los trabajadores por cuenta propia incluidos en el sistema de la Seguridad Social, siempre que unos y otros continúen en situación de alta y tengan cumplidos 65 o más años de edad y acrediten treinta y cinco o más años de cotización efectiva y queden exentos de la obligación de cotizar por contingencias comunes, excepto por incapacidad temporal, el plazo se computará a partir de la fecha en que se extinga la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

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

— Los trabajadores o asimilados en situación de pluriempleo o pluriactividad que cesen en alguna de las actividades por cuenta ajena o por cuenta propia que dieron lugar a la situación de pluriempleo o de pluriactividad, el plazo se computará a partir del día siguiente a la fecha de efectos de la baja en el régimen de Seguridad Social en que se estuviera encuadrado.

— Pensionistas de incapacidad permanente total que con posterioridad a la fecha de efectos de la correspondiente pensión hayan realizado trabajos determinantes de su inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social y se encuentren en las situaciones previstas en los apartados anteriores el plazo se computará a partir del día siguiente a la fecha de efectos de la baja en el régimen de Seguridad Social en que se estuviera encuadrado.

— Los pensionistas de incapacidad permanente que hayan sido declarados plenamente capaces o en incapacidad permanente parcial, como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría o error en el diagnóstico, el plazo se computará a partir de la fecha en que la correspondiente resolución administrativa o judicial sea firme.

— Los trabajadores o asimilados que hayan causado baja en el correspondiente régimen de la Seguridad Social por causa de solicitud de una pensión y ésta les sea denegada por resolución administrativa o judicial firme, el plazo se computará a partir de la fecha en que la correspondiente resolución administrativa o judicial sea firme. En caso de que hubiese causado baja por causa de la solicitud de una pensión de jubilación, será necesario que la solicitud de dicha pensión se haya realizado dentro del año siguiente al de efectos de la baja.

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

— Los pensionistas de incapacidad permanente o de jubilación a quienes se anule su pensión por sentencia firme o se extinga por cualquier otra causa, el plazo se computará a partir de la fecha en que la correspondiente resolución administrativa o judicial sea firme.

— Otros trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia en supuestos especiales. En este caso, la solicitud podrá formularse en cualquier momento, salvo, que para ello se exija un plazo específico, deba efectuarse dentro de un período de tiempo o en el marco de otro procedimiento legalmente establecido.

• Formalización

— Efectuada la solicitud ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma correspondiente al domicilio del solicitante, la notificación por la Tesorería de la procedencia de celebrar el Convenio Especial solicitado deberá producirse dentro de los tres meses siguientes a la fecha de la solicitud. La falta de resolución expresa tendrá como efecto la estimación de la misma por silencio administrativo. Si el interesado, dentro de los tres meses siguientes a la fecha de notificación de su procedencia, no firmase, se entiende caducado el procedimiento iniciado.

• Requisitos para suscribirlo

— Tener cubierto un período mínimo de cotización de 1.080 días en los doce años inmediatamente anteriores a la baja en el régimen de la Seguridad Social. En el caso de pensionistas de jubilación e incapacidad permanente a quienes se hubiera anulado o extinguido el derecho a la pensión, el período mínimo de cotización deberá estar cubierto en el momento en que se extinguió la obligación de cotizar. Este período de cotización no será exigido a los trabajadores que suscriban Convenio Especial en supuestos especiales, ni cuando reglamentariamente se prevea la suscripción de Convenio Especial para la inclusión en el sistema de Seguridad Social.

— La solicitud del convenio especial debe formularse en el modelo oficial establecido al efecto por la Tesorería General de la Seguridad Social, para su presentación directa ante la Dirección Provincial de dicho Servicio Común o Administración de la Seguridad Social competente para su tramitación y resolución, o en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, así como mediante el procedimiento electrónico que se establezca al efecto (artículo 3.2 de la Orden TAS/2865/2003.

• Efectos, suspensión y extinción

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

- **Efectos**
  Si la solicitud del Convenio Especial se hubiera presentado dentro de los noventa días naturales siguientes a la fecha del cese en la actividad o en la situación que determine la baja en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con extinción de la obligación de cotizar, éste surtirá efectos desde el día siguiente a aquel en que haya producido efectos la baja en el régimen correspondiente. Si la solicitud del convenio se hubiese presentado fuera del plazo señalado de los noventa días, el mismo surtirá efectos desde el día de la presentación de la solicitud. En todo caso, en la solicitud del Convenio Especial presentada en el plazo de noventa días y hasta la suscripción del mismo, el suscriptor podrá optar entre la fecha de efectos indicada en el primer párrafo o la correspondiente a la presentación de la solicitud.
- **Suspensión**
  El Convenio Especial quedará suspendido durante los períodos de actividad del trabajador o asimilado que lo hubiera suscrito cuando los mismos, tanto si tienen carácter continuo como discontinuo, determinen su encuadramiento en el campo de aplicación de alguno de los regímenes de la Seguridad Social, siempre que la base de cotización a éste sea inferior a la base de cotización aplicada en el Convenio Especial, salvo que el suscriptor manifieste expresamente su voluntad de que el convenio se extinga o que el mismo siga vigente, en cuyo caso se estará a lo reglamentariamente establecido.

- **Extinción**
  - — Por quedar el interesado comprendido, por la realización de actividad, en el campo de aplicación el mismo Régimen de Seguridad Social en el que se suscribiera el convenio o en otro Régimen de los que integran el sistema de la Seguridad Social, siempre que el trabajador o asimilado que lo suscribiere preste sus servicios o ejerza su nueva actividad a tiempo completo o a tiempo parcial, por tiempo indefinido o por duración determinada, con carácter continuo o discontinuo, y la nueva base de cotización que corresponda sea igual o superior a la base de cotización del Convenio Especial. No obstante, no se producirá la extinción del Convenio Especial por esta causa, salvo que el interesado manifieste expresamente lo contrario, en los casos del pluriempleo o pluriactividad.
  - — Por adquirir el interesado la condición de pensionista de jubilación o de incapacidad permanente.
  - — Por falta de abono de las cuotas correspondientes a tres mensualidades consecutivas o cinco alternativas, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada.
  - — Por fallecimiento del interesado.
  - — Por decisión del interesado comunicada por escrito a la Dirección Provincial de la Tesorería o Administración correspondiente. En este caso la extinción tendrá lugar a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de la comunicación.

• Cotización y bases de cotización

- — La cotización será obligatoria desde la fecha de efectos del convenio y mientras se mantenga la vigencia del mismo.
- — La base de cotización tendrá carácter mensual.
- — El interesado podrá elegir cualquiera de las siguientes bases de cotización:
  - La base máxima de cotización por contingencias comunes del grupo de cotización correspondiente a la categoría profesional del interesado o en el régimen en que estuviera encuadrado, en la fecha de baja en el trabajo determinante de la suscripción del Convenio Especial, siempre que haya cotizado por ella al menos durante veinticuatro meses, consecutivos o no, en los últimos cinco años.
  - La base de cotización que sea el resultado de dividir por 12 la suma de las bases por contingencias comunes por las que se hayan efectuado cotizaciones en los doce meses consecutivos anteriores a la baja o se haya extinguido la obligación de cotizar y que sea superior a la base mínima de cotización vigente según se indica en el siguiente apartado.
  - La base mínima de cotización vigente en la fecha de efectos del Convenio Especial, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
  - Una base de cotización que esté comprendida entre las anteriores.
  - En ningún caso el importe de la base de cotización será inferior a la base mínima ni superior a la base máxima que en cada momento esté establecida en el régimen de la Seguridad Social de procedencia y de la categoría profesional en que estuviera inscrito, ni inferior a la base mínima vigente en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
  - Cada vez que, durante el período de vigencia del Convenio Especial, la base mínima de cotización en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos sea modificada, la base de cotización correspondiente al mismo será incrementada, como mínimo, en el mismo porcentaje que experimente dicha base mínima, o, en su caso, en el porcentaje superior que elija el solicitante, hasta que la cuantía de la base resultante sea la base máxima de cotización del grupo correspondiente a la categoría profesional del interesado elegida por el mismo, siempre que haya cotizado por ella al menos durante veinticuatro meses, consecutivos o no, en los últimos cinco años.

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

• Cuota a ingresar

La cuota mensual a ingresar por el suscriptor será el resultado de aplicar a la base de cotización el tipo único de cotización vigente en cada momento en el Régimen General (el 28,3 por 100 para el año 2019), multiplicado por el coeficiente que corresponda en función de la acción protectora dispensada y que anualmente se determina por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

• Coeficientes aplicables para determinar la cotización en los supuestos de Convenio Especial

— Cuando el Convenio Especial tenga por objeto la cobertura de todas las prestaciones derivadas de contingencias comunes, a excepción de los subsidios por incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo por embarazo y riesgo durante la lactancia natural, el coeficiente a aplicar para determinar la cotización será el 0,94.
— Cuando el Convenio Especial se haya suscrito con anterioridad al 1 de enero de 1998 y tenga por objeto la cobertura de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes y servicios sociales, el coeficiente a aplicar será el 0,77.

• Plazo de ingreso

El sujeto responsable de abonar la cuota es el propio interesado, dentro del mes natural siguiente al que la misma esté referida, excepto en los Convenios Especiales correspondientes al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, que se ingresará dentro del mismo mes a que se refieran. No obstante puede haber otros sujetos responsables del pago del convenio distintos al interesado o suscriptor del mismo.

32.2.
Convenio Especial en supuestos especiales

Están incluidos en estos supuestos especiales los siguientes colectivos:
— Trabajadores perceptores del subsidio de desempleo, con derecho a cotización por la contingencia de jubilación, mayores de 52 años.
— Trabajadores con 55 años o más años afectados por determinados despidos colectivos.
— Trabajadores en situación de huelga legal o cierre patronal.
— Trabajadores contratados a tiempo parcial.
— Trabajadores o asimilados que reduzcan su jornada de trabajo con disminución proporcional de la retribución.
— Trabajadores que cesen en las prestaciones de servicios o actividades.
— Trabajadores durante las situaciones de permanencia en alta sin retribución, cumplimiento de deberes públicos, permisos y licencias.
— Cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia.
— Personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción laboral.
— Convenio especial para afectados por la crisis.

32.2.1.
Trabajadores perceptores del subsidio por desempleo para mayores de 52 años.

El Convenio Especial se regirá por lo dispuesto en la Regulación General (ver apartado 32.1), salvo las siguientes particularidades.

• Efectos y extinción del convenio

— El trabajador podrá optar entre que el inicio del convenio sea:
  • Desde la fecha que nazca el derecho al subsidio.
  • Desde la fecha de presentación de la solicitud del convenio.
— El convenio para este colectivo se extinguirá por la extinción del subsidio por desempleo, pudiendo suscribir un Convenio Especial previsto en la Regulación General.

• Base de cotización

Será la elegida por el beneficiario, salvo para la contingencia de jubilación, en que la base de cotización al Convenio Especial estará constituida por la diferencia entre la base de cotización elegida (Regulación General) para las otras contingencias y aquella por la que cotice, en cada momento, el Servicio Público de Empleo Estatal.

• Coeficiente aplicable para determinar la cotización

— Por la totalidad de la base de cotización elegida para la cobertura de las contingencias de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, el 0,14.
— Por la diferencia entre dicha base de cotización elegida y aquella por la que cotice en cada momento el Servicio Público de Empleo Estatal, para la cobertura de la contingencia de jubilación, el 0,80.
— Si el Convenio Especial se hubiera suscrito con anterioridad a 1 de enero de 1998, o su causa fuera Expediente de Regulación de Empleo autorizado antes de esa fecha, se aplicarán los siguientes coeficientes:
  • Por la totalidad de la base de cotización elegida por el interesado, para la cobertura de las contingencias de incapacidad permanente, muerte y supervivencia, el 0,33.
  • Por la diferencia entre dicha base de cotización elegida y aquella por la que cotice en cada momento el Servicio Público de Empleo Estatal, para la cobertura de la contingencia de jubilación, el 0,40.

• Cuota a ingresar

(Ver apartado 32.1 de la Regulación General.)

32.2.2.
Trabajadores con 55 años o más afectados por determinados despidos colectivos

Este Convenio Especial se regirá por lo dispuesto en la Regulación General (ver apartado 32.1), con las particularidades siguientes.

• Características

— Se trata de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal.

• Requisitos para suscribirlo

Haber cumplido 55 o más años de edad y no tener la condición de mutualista el 1 de enero de 1967. No se exige período previo de cotización.

• Solicitud

— La solicitud de esta modalidad de convenio especial deberá formularse por el empresario durante la tramitación del procedimiento de despido colectivo y, en todo caso, hasta la fecha en que el empresario notifique individualmente el despido a cada trabajador afectado.
El convenio especial será suscrito por el empresario y el trabajador, por un lado, y la Tesorería General de la Seguridad Social, por otro.

— En el caso de que el empresario no proceda a la solicitud del convenio especial en los términos señalados en el punto anterior, el trabajador afectado podrá solicitar el convenio especial dentro de los seis meses naturales siguientes a la fecha en que el empresario le notifique individualmente el despido.
En este supuesto, el convenio especial será suscrito por el trabajador y la Tesorería General de la Seguridad Social. Recibida la solicitud, la Tesorería General de la Seguridad Social concederá trámite de audiencia al empresario para que, en el plazo de diez días, realice las alegaciones que estime pertinentes. Una vez finalizado dicho trámite de audiencia, se procederá a la firma del convenio, del que se dará traslado al empresario junto con la notificación del importe total de las cuotas que debe ingresar a su exclusivo cargo.

• Cotización y base de cotización

— Las cotizaciones abarcarán el período comprendido entre la fecha en que se produzca el cese en el trabajo o se cese en la obligación de cotizar por extinción de la prestación por desempleo contributivo y la fecha en la que el trabajador cumpla la edad a que se refiere el artículo 205.1. a) de la Ley General de la Seguridad Social, en los términos siguientes:
  • Las cotizaciones serán a cargo del empresario hasta que el trabajador cumpla los 63 años, salvo en los casos de despido colectivo por causas económicas, en los que esta obligación se extenderá hasta el cumplimiento, por parte del trabajador, de los 61 años. A partir del cumplimiento por parte del trabajador de la edad de 63 años o, en su caso, 61, las aportaciones serán a su exclusivo cargo hasta cumplir la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) de la Ley General de la Seguridad Social o hasta la fecha en que, en su caso, acceda a la pensión de jubilación anticipada.

— Las cuotas se determinarán aplicando al promedio de las bases de cotización del trabajador en los últimos seis meses de ocupación cotizada el tipo de cotización previsto en la normativa reguladora del Convenio Especial. De la cantidad resultante se deducirá la cotización, a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, correspondiente al período en que el trabajador pueda tener derecho a la percepción del subsidio por desempleo, cuando corresponda cotizar por la contingencia de jubilación, calculando la misma en función de la base y tipo aplicable en la fecha de suscripción del Convenio Especial.

La base de cotización aplicada respecto de cada trabajador en esta modalidad de Convenio Especial podrá ser incrementada en cada ejercicio a partir del cumplimiento de los 63 años o, en su caso, 61 años

Asimismo, la base de cotización aplicable en este Convenio Especial, respecto de los trabajadores menores de 63 años o, en su caso de 61 años de edad, podrá ser incrementada en cada ejercicio en los siguientes términos:

• En los supuestos en que el convenio especial se solicite por el empresario conforme a lo establecido en el primer punto del apartado «soli-

citud», cuando dicho incremento se pida, con carácter voluntario, por el empresario o por el trabajador afectado o por ambos. A estos efectos, las partes interesadas suscribirán una cláusula adicional al convenio por la que se determinará el responsable del pago del incremento de cuotas resultante.

- En los supuestos en los que el convenio se solicite por el trabajador conforme a lo establecido en el segundo punto del apartado «solicitud», cuando dicho incremento se solicite, con carácter voluntario, por el trabajador afectado. A estos efectos, el trabajador interesado suscribirá una cláusula adicional al convenio para determinar su responsabilidad por el pago del incremento de cuotas resultante.

Ha de tenerse en cuenta que las modificaciones introducidas en esta figura de convenio especial por la Orden TMS/397/2019, cuyos aspectos más destacados se han incorporado a este apartado, no resultarán de aplicación a los convenios especiales a suscribir en procedimientos de despido colectivo que se hayan iniciado con anterioridad a su entrada en vigor, producida el 9 de abril de 2019.

32.2.3. Convenio Especial durante la situación de alta especial como consecuencia de huelga legal o cierre patronal

Esta modalidad del Convenio Especial se rige por las condiciones generales con algunas peculiaridades.

• Características

— No es exigible la acreditación del período de cotización previo a la solicitud del mismo.
— El efecto de la suscripción de este convenio será la de alta especial respecto del conjunto de la acción protectora del régimen de que se trate.

• Base de cotización

— En los casos de huelga legal total o cierre patronal, la base diaria de cotización será el promedio de las bases de cotización por las que hubiera venido cotizando el trabajador durante el mes anterior a la fecha de inicio de la huelga o cierre patronal.
— En los supuestos de huelga legal parcial, la base diaria de cotización será la diferencia entre la base de cotización calculada como en el punto anterior y la base por la que se cotice diariamente por el trabajador durante esta situación.

• Coeficiente a aplicar para determinar la cotización

El 0,94.

• Cuota a ingresar

(Ver apartado 32.1 de la Regulación General.)

32.2.4. Trabajadores contratados a tiempo parcial

El Convenio Especial se regirá por lo dispuesto en la Regulación General (ver apartado 32.1), salvo las siguientes particularidades.

• Características

No será necesario acreditar período de cotización previo a la solicitud del convenio.

• Plazo de solicitud

Durante la vigencia del contrato.

• Efectos y extinción del convenio

— La solicitud del convenio surtirá efecto a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de presentación de la solicitud.
— El convenio para este colectivo se extinguirá por la extinción del contrato, pudiendo en este caso suscribir un Convenio Especial previsto en la Regulación General.

• Base de cotización

— Estará constituida por la diferencia entre la base de cotización por el contrato a tiempo parcial y, a opción del interesado por:
  • La base de cotización que sea el resultado de dividir por 12 la suma de las bases por contingencias comunes por las que se hayan efectuado cotizaciones en los doce meses consecutivos anteriores a la baja o se haya extinguido la obligación de cotizar y que sea superior a la base mínima de cotización vigente según se indica en el siguiente apartado.
  • La base mínima de cotización vigente en la fecha de efectos del Convenio Especial, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

• Coeficiente a aplicar para determinar la cotización

El 0,94. Si el convenio se suscribió con anterioridad al 1 de enero de 1998, el 0,77.

• Cuota a ingresar

(Ver apartado 32.1 de la Regulación General.)

32.2.5.
Trabajadores o asimilados que reduzcan la jornada de trabajo, en determinados supuestos, con disminución proporcional del salario

La suscripción de este Convenio Especial con el fin de mantener las bases de cotización en las cuantías por las que venían cotizando con anterioridad a la reducción de la jornada, afecta a los trabajadores por cuenta ajena o asimilados que reduzcan su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario por cuidado de un menor de ocho años, de un discapacitado físico, psíquico o sensorial o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo, así como otros supuestos (ausencia del trabajo por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto y reducción de jornada de trabajo para hacer efectiva la protección o la asistencia social integral para víctimas de violencia de género o para víctimas del terrorismo) y tiene las siguientes peculiaridades.

- **Características**

No será necesario acreditar período de cotización previo a la solicitud del convenio.

No procede su suscripción durante los periodos de reducción de jornada en los que las cotizaciones se computen incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si la jornada de trabajo se hubiera mantenido sin dicha reducción (artículo 21.2 de la Orden TAS/2865/2003, en el que se ha tenido en cuenta lo previsto sobre la materia por el artículo 237.3 y 4 de la Ley General de la Seguridad Social).

- **Efectos**

El trabajador podrá optar entre que los efectos del convenio sean a partir del día de la reducción de la jornada o el de la presentación de la solicitud del convenio.

- **Base de cotización**

La base mensual de cotización estará constituida por la diferencia entre las bases correspondientes a la reducción de jornada y la de cualquiera de las bases elegida por el interesado de acuerdo con las normas generales de los convenios [si bien el cómputo previsto en los dos primeros puntos del apartado 32.1 se referirá a los veinticuatro o a los doce meses anteriores al inicio de la situación de jornada reducida o, en su caso, a la fecha en que se extinguiera la obligación de cotizar].

- **Coeficiente aplicable para determinar la cotización**

El 0,94. Si el convenio se suscribió antes del 1 de enero de 1.998, el 0,77.

- **Cuota a ingresar**

(Ver apartado 32.1 de la Regulación General.)

32.2.6. Trabajadores que cesan en las prestaciones de servicios o actividades

- **Características**

Cuando un trabajador preste servicios a dos o más empresarios en situación de pluriempleo y se extinga alguno o todos sus contratos de trabajo o cuando preste servicios en situación de pluriactividad y cese en alguna o todas, podrá suscribir el convenio con objeto de mantener la misma base de cotización por la que venía cotizando en situación de pluriempleo o pluriactividad.

- **Base de cotización**

Si cesa en todas las actividades, la base de cotización estará constituida por la suma de las bases de cotización del mes anterior a la suscripción del convenio, con el límite del tope máximo.

En caso de mantenimiento de alguna o algunas de las actividades, la base está constituida por la diferencia que resulta de la nueva distribución de las bases, si la base nueva fuera inferior a la anterior a la suscripción del convenio.

32.2.7.
Trabajadores durante las situaciones de permanencia en alta sin retribución, cumplimiento de deberes públicos, permisos y licencias

• Características

No se exige acreditar período mínimo de cotización.

Podrán suscribir este convenio quienes se encuentren en alguna de estas situaciones si la base de cotización del mes anterior a la fecha de iniciación de tales situaciones fuere superior a la base mínima correspondiente al grupo de cotización del trabajador.

• Base de cotización

La base de cotización está constituida por la diferencia entre la base de cotización del interesado en el mes anterior a la fecha de inicio de estas situaciones y la base mínima correspondiente al grupo de la categoría profesional del trabajador.

32.2.8.
Cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia

• Características

Tienen la consideración de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia, que serán los designados como tales en el respectivo programa individual de atención y cumplan los requisitos establecidos en el artículo 12 del Real Decreto 1051/2013, de 27 de diciembre (cónyuges y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción de la persona dependiente, hasta el tercer grado de parentesco, o personas de su entorno en los supuestos previstos en el apartado 3 de dicho artículo 12).

No se exige acreditar período mínimo de cotización.

La acción protectora será a efectos de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de accidente o enfermedad.

A partir del 1 de abril de 2019, los convenios que suscriban los cuidadores de las personas en situación de dependencia se regirán por el Real Decreto 615/2007.

Las cuotas a la Seguridad Social y por Formación Profesional establecidas cada año, serán abonadas conjunta y directamente por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Este convenio especial no podrá suscribirse si se realiza una actividad profesional, si se percibe una prestación por desempleo, si se tiene la condición de pensionista de jubilación o de incapacidad permanente o, de tratarse de pensionista de viudedad o a favor de familiares, si se tienen 65 o más años de edad.

Los convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia que se mantengan a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, se entenderán subsistentes, quedando la cuota a abonar a cargo de la Administración General del Estado, a partir del 1 de abril de 2019.

Los cuidadores no profesionales que acrediten que las personas en situación de dependencia por ellos atendidas eran beneficiarias de la prestación económica con anterioridad al 1 de abril de 2019, podrán solicitar la suscripción de este convenio especial con efectos desde esa fecha, siempre que formulen su solicitud dentro de los 90 días naturales siguientes a la misma. Transcurrido dicho plazo, los efectos tendrán lugar desde la fecha en que se haya solicitado la suscripción.

• Base de cotización

La base mensual será el tope mínimo que, en cada momento, esté establecido en el Régimen General de la Seguridad Social. Si los cuidados a la persona en

situación de dependencia no alcanzan la dedicación completa, se reducirá la base de cotización en proporción, sin que pueda ser inferior al 50 por 100 del tope mínimo establecido.

Cuando la persona en situación de dependencia tenga reconocido el grado I –dependencia moderada–, la base mensual de cotización será el 50 por ciento del tope mínimo establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.

• Efectos

Este convenio especial surtirá efectos desde la fecha de reconocimiento de la prestación económica por dependencia, siempre y cuando se solicite dentro de los 90 días naturales siguiente a esa fecha. Transcurrido dicho plazo, surtirán efectos desde la fecha en que se haya solicitado su suscripción**.**

• Coeficiente aplicable para determinar la base de cotización

El 0,77. Se efectuará una cotización por formación profesional en una cuantía equivalente al 0,20 por 100 de la base de cotización.

• Cuota a ingresar

(Ver apartado 32.1 de la Regulación General.)

32.2.9. Personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción laboral

• Requisitos

— Podrán solicitar la suscripción de este convenio especial las personas que cumplan los siguientes requisitos:
  - Tener dieciocho o más años de edad y no haber cumplido la edad mínima para la jubilación ordinaria establecida en el artículo 205 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
  - Residir legalmente en España y haberlo hecho durante cinco años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de suscripción del convenio especial.
  - Tener reconocida una discapacidad que implique especiales dificultades de inserción laboral.
  - A estos efectos tendrán dicha consideración:
    — Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.
    — Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.
  - No figurar en alta o en situación asimilada a la de alta en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, ni en cualquier otro régimen público de protección social.
  - Encontrarse inscritas en los servicios públicos de empleo como personas desempleadas demandantes de empleo por un período mínimo de seis meses, inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de suscripción del convenio especial.
  - No tener la condición de pensionistas de jubilación o de incapacidad permanente, en su modalidad contributiva, ni de jubilación en su mo-

dalidad no contributiva, ni percibir pensiones equivalentes en cualquier otro régimen público de protección social.
- Para la suscripción del convenio especial no será necesario acreditar un período de cotización previo a la Seguridad Social.

• Solicitud

La solicitud del convenio especial y su suscripción podrán realizarse directamente por el interesado, de tener plena capacidad de obrar, o por quien ostente su representación legal, en otro caso, en los términos previstos en el Código Civil.

• Efectos

El convenio especial surtirá efectos desde el día de la presentación de la respectiva solicitud. La suscripción del convenio especial determinará, desde su fecha de efectos, la inclusión en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social, en una situación asimilada a la de alta para la cobertura de las prestaciones de jubilación y de muerte y supervivencia.

• Cotización

La cotización a la Seguridad Social será obligatoria desde la fecha de efectos del convenio especial y mientras el mismo se mantenga en vigor.

La base mensual de cotización estará constituida por el tope mínimo de cotización vigente en cada momento en el Régimen General de la Seguridad Social.

A esa base de cotización se le aplicará el tipo de cotización para contingencias comunes vigente en cada momento en el Régimen General de la Seguridad Social.

El importe resultante se reducirá mediante la aplicación del coeficiente que se determine anualmente, siendo el resultado la cuota mensual a ingresar.

Durante el año 2019 el coeficiente reductor de la cotización aplicable queda establecido en el 0,89.

32.2.10.
Convenio especial para afectados por la crisis

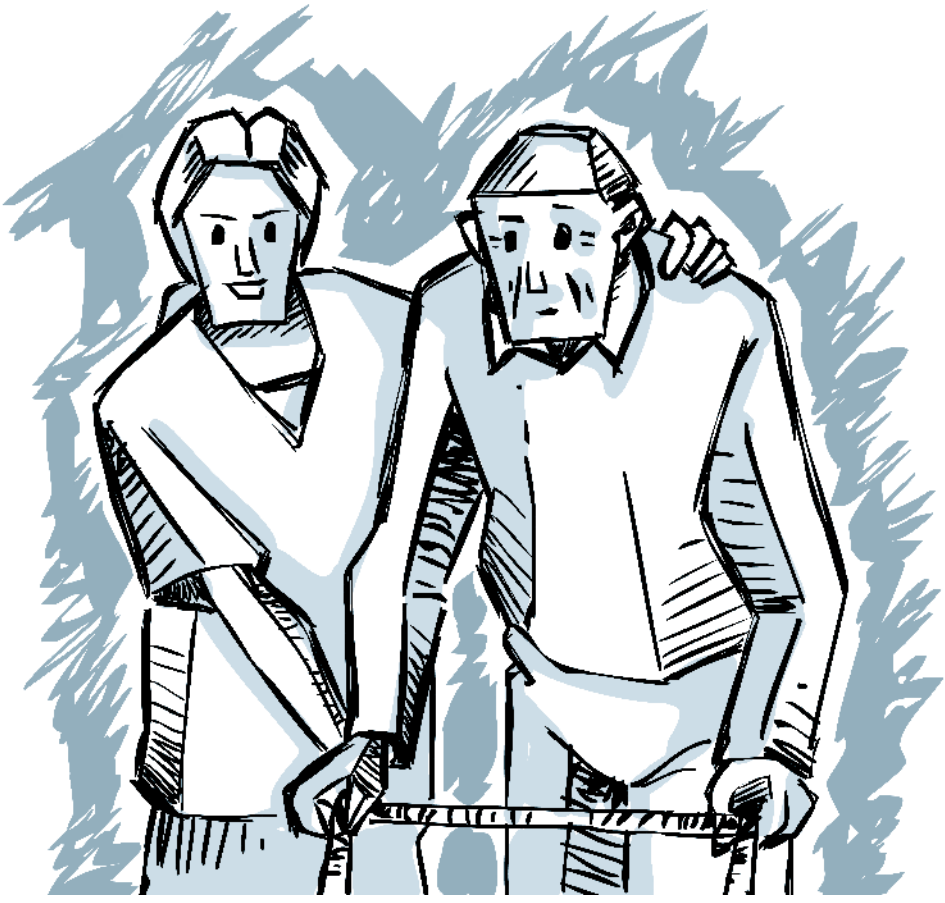
Quienes acrediten, a la fecha de entrada en vigor de la norma reglamentaria que desarrolle esta modalidad de convenio, una edad entre los 35 y 43 años así como una laguna de cotización de al menos tres años entre el 2 de octubre de 2008 y el 1 de julio de 2018, podrán suscribir convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social para la recuperación de un máximo de dos años en el período antes descrito.

Dichas cotizaciones computarán exclusivamente a los efectos de incapacidad permanente, jubilación y muerte u supervivencia, llevándose a cabo en los términos que se determine reglamentariamente.

32.3.
Otros Convenios Especiales

— Convenios Especiales aplicables a los Diputados y Senadores de las Cortes Generales y a los Diputados del Parlamento Europeo.
— Convenios Especiales respecto de los miembros de los Parlamentos y Gobiernos de las Comunidades Autónomas.

— Convenios Especiales para los incluidos en el campo de aplicación de la Seguridad Social que pasen a prestar servicios en la Administración de la Unión Europea.
— Convenio Especial para los españoles que ostenten la condición de funcionarios o empleados de organizaciones internacionales intergubernamentales.
— Convenio Especial para los emigrantes españoles e hijos de éstos que trabajen en el extranjero.



33. Revalorización de pensiones, cuantías máxima y mínimas de las pensiones contributivas y complemento por mínimo de pensión

33.1. Revalorización de pensiones contributivas para el año 2019

■ (LGSS.R.D.LG. 8/2015) • (R.D.L. 28/2018) • (R.D. ley 8/2019)

— Las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, incluido el importe de la pensión mínima se han revalorizado para 2019 de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

33.1.1. Revalorización de las pensiones

Las pensiones abonadas por el Sistema de Seguridad Social, causadas con anterioridad al 1 de enero de 2019 y no concurrentes con otras, se revalorizarán el 1,6 por ciento.

— La cuantía máxima de la pensión en cómputo anual será de 37.231,74 euros.

— Las pensiones del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), que no sean concurrentes con otras pensiones públicas, cualquiera que sea la fecha del hecho causante quedan establecidas para 2019 en la cuantía de 6.071,80 euros, en cómputo anual.
A estos efectos, no se considerarán pensiones concurrentes las prestaciones económicas reconocidas al amparo de la Ley 3/2005, de 18 de marzo, a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la guerra civil, ni las percibidas por los mutilados útiles o incapacitados de primer grado por causa de la pasada guerra civil española, cualquiera que fuese la legislación aplicable, las pensiones extraordinarias derivadas de actos de terrorismo, ni el subsidio por ayuda de tercera persona, previsto en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013.

— Las pensiones SOVI concurrentes con pensiones de viudedad de alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social o con alguna de estas pensiones y, además, con cualquier otra pensión pública de viudedad quedan establecidas para 2019 en la cuantía de 5.894,00 euros/año.
En los demás supuestos de concurrencia, no procederá incrementar las pensiones del SOVI. No obstante, si la suma de las pensiones concurrentes, una vez revalorizadas, y las del SOVI no alcanzan en cómputo anual la cuantía de 6.071,80 euros, la pensión del SOVI se revalorizará en un

importe igual a la diferencia resultante, sin que la misma tenga carácter consolidable.

— Cuando, para el reconocimiento de una pensión del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, se hayan totalizado períodos de seguro o de residencia cumplidos en otros países vinculados a España por norma internacional de Seguridad Social que prevea dicha totalización, el importe de la pensión prorrateada a cargo de España no podrá ser inferior a 3.035,90 euros en cómputo anual.

33.2. Revalorización de las pensiones no contributivas para el año 2019

La cuantía de las pensiones por jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva que se hayan reconocido con anterioridad al 1 de enero de 2019 verán incrementados los importes de las mismas en las cantidades indicadas en el capítulo 34.

33.3. Cuantías máxima y mínima de las pensiones

■ (LGSS. R.D. LG. 8/2015) • (R.D. L. 28/2018) • ((R.D. Ley 8/2019)

Los importes de las pensiones, una vez revalorizados para el año 2019, no podrán ser superiores a las cuantías que se indican como máximas, ni inferiores a las establecidas como mínimas, por lo que, en su caso, éstas se incrementarán con los complementos por mínimos correspondientes (ver apartado 33.4).

33.3.1. Cuantía máxima

El importe máximo a percibir será de 37.231,74 euros/año o 2.659,41 euros/mes.

33.3.2. Cuantías mínimas

- **Jubilación**

— Importe mínimo:
  - Titular con 65 años:
    — Con cónyuge a cargo: 11.701,20 euros/año o 835,80 euros/mes.
    — Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal: 9.483,60 euros/año o 677,40 euros/mes.
    — Con cónyuge no a cargo: 9.000,60 euros/año o 642,90 euros/mes.
  - Titular menor de 65 años:
    — Con cónyuge a cargo: 10.970,40 euros/año o 783,60 euros/mes.
    — Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal: 8.871,80 euros/año o 633,70 euros/mes.
    — Con cónyuge no a cargo: 8.386,00 euros/año o 599,00 euros/mes.
  - Titular con 65 años procedente de gran invalidez:
    — Con cónyuge a cargo: 17.551,80 euros/año o 1.253,70 euros/mes.

— Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal: 14.225,40 euros/año o 1.016,10 euros/mes.
— Con cónyuge no a cargo: 13.501,60 euros/año o 964,40 euros/mes.

• Incapacidad permanente

— Importe mínimo:
  • Gran invalidez:
    — Con cónyuge a cargo: 17.551,80 euros/año o 1.253,70 euros/mes.
    — Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal: 14.225,40 euros/año o 1.016,10 euros/mes.
    — Con cónyuge no a cargo: 13.501,60 euros/año o 964,40 euros/mes.
  • Absoluta:
    — Con cónyuge a cargo: 11.701,20 euros/año o 835,80 euros/mes.
    — Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal: 9.483,60 euros/año o 677,40 euros/mes.
    — Con cónyuge no a cargo: 9.000,60 euros/año o 642,90 euros/mes.
  • Total. Titular con 65 años:
    — Con cónyuge a cargo: 11.701,20 euros/año o 835,80 euros/mes.
    — Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal: 9.483,60 euros/año o 677,40 euros/mes.
    — Con cónyuge no a cargo: 9.000,60 euros/año o 642,90 euros/mes.
  • Total. Titular con edad entre 60 y 64 años:
    — Con cónyuge a cargo: 10.970,40 euros/año o 783,60 euros/mes.
    — Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal: 8.871,80 euros/año o 633,70 euros/mes.
    — Con cónyuge no a cargo: 8.386,00 euros/año o 599,00 euros/mes.
  • Total. Derivada de enfermedad común menor de 60 años:
    — Con cónyuge a cargo: 6.991,60 euros/año o 499.40 euros/mes.
    — Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal: 6.991,60 euros/año o 499,40 euros/mes.
    — Con cónyuge no a cargo: 6.930,00 euros/año o 495,00 euros/mes.
  • Parcial del régimen de accidente de trabajo. Titular con 65 años:
    — Con cónyuge a cargo: 11.701,20 euros/año o 835,80 euros/mes.
    — Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal: 9.483,60 euros/año o 677,40 euros/mes.
    — Con cónyuge no a cargo: 9.000,60 euros/año o 642,90 euros/mes.

• Viudedad

— Importe mínimo.
  • Titular con cargas familiares: 10.970,40 euros/año o 783,60 euros/mes.
  • Titular con 65 años o con discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100: 9.483,60 euros/año o 677,40 euros/mes.
  • Titular con edad entre 60 y 64 años: 8.871,80 euros/año o 633,70 euros/mes.
  • Titular menor de 60 años: 7.183,40 euros/año o 513,10 euros/mes.

• Orfandad

— Importe mínimo.
  • Por beneficiario: 2.898,00 euros/año o 207,00 euros/mes.
  • Por beneficiario menor de 18 años, con una discapacidad igual o superior al 65 por 100: 5.702,20 euros/año o 407,30 euros/mes.
  • En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 7.183,40 euros/año, distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios.

• En favor de familiares

— Importe mínimo.
  • Por beneficiario: 2.898,00 euros/año o 207,00 euros/mes.

- Si no existe viudo ni huérfanos pensionistas:
  — Un solo beneficiario con 65 años: 7.002,80 euros/año o 500,20 euros/mes.
  — Un solo beneficiario menor de 65 años: 6.601,00 euros/año o 471,50 euros/mes.
- Varios beneficiarios: el mínimo asignado a cada uno se incrementará en el importe que resulte de prorratear 4.285,40 euros/año entre el número de beneficiarios.

33.4. Complemento por mínimo de pensión

(LGSS. R.D.LG. 8/2015) • (R.D. L. 28/2018) • (R.D. ley 8/2019)

Los beneficiarios del Sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, que no perciban durante 2019 rendimientos del trabajo, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, o que, percibiéndolos, no excedan de la cuantía que anualmente se establezca, tendrán derecho a percibir los complementos necesarios para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones, siempre que residan en territorio español (este requisito afecta a las pensiones causadas a partir de 1 de enero de 2013); se entenderá que el beneficiario tiene su residencia habitual en España aun cuando haya tenido estancias en el extranjero siempre que éstas no superen los 90 días a lo largo de cada año natural.

Cuando la cuantía de la pensión reconocida o revalorizada fuera inferior al importe mínimo establecido para dichas pensiones (ver apartado 33.3) la entidad gestora procederá, en su caso, a la concesión de un complemento económico en igual cuantía al necesario para alcanzar dicho importe, teniendo en cuenta los ingresos del solicitante, pensiones que perciba y su situación familiar y otras circunstancias específicas.

También, para las pensiones causadas a partir de 1 de enero de 2013, el importe de los complementos en ningún caso podrá superar la cuantía establecida en cada ejercicio para las pensiones de jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva. Cuando exista cónyuge a cargo del pensionista, el importe de tales complementos no podrá rebasar la cuantía que corresponda a la pensión no contributiva para unidades económicas con dos beneficiarios. Cuando se trate de pensiones de orfandad incrementadas con la cuantía de la pensión de viudedad, el límite del complemento va referido solamente a la de viudedad. Las pensionistas de gran invalidez que tengan reconocido el complemento destinado a remunerar a la persona que le atiende, no resultarán afectados por estos límites.

• Incompatibilidad del complemento por mínimo de pensión

Los complementos por mínimos serán incompatibles con la percepción por el pensionista de rendimientos del trabajo, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en el IRPF y computados conforme a lo establecido en el artículo 59 de la LGSS, cuando los mismos excedan de 7.569,00 euros al año. En el supuesto de pensiones con complemento por cónyuge a cargo, el referente para los ingresos computables del pensionista y de su cónyuge será 8.829,00 euros anuales.

Cuando el total anual de los rendimientos del solicitante y los correspondientes a la pensión resulte inferior a la suma de 7.569,00 euros (o 8.829,00 euros, en caso de pensiones con complemento por cónyuge a cargo) más el importe, en cómputo anual, de la cuantía mínima fijada para la clase de pensión de que sea titular el pensionista, se reconocerá un complemento igual a la diferencia, distribuido entre el número de mensualidades en que se devenga la pensión.

• Importe del complemento

— **Si el beneficiario sólo percibe una pensión:**
La cuantía será la diferencia entre el importe de la pensión reconocida o revalorizada y el mínimo establecido para la pensión, con cónyuge a cargo, con cónyuge no a cargo o sin cónyuge (unidad económica unipersonal), según cada caso.

— **Si el beneficiario tiene más de una pensión:**
Solamente se reconocerá complemento por mínimos si el importe de la suma de todas las pensiones reconocidas o revalorizadas resulta inferior al mínimo que corresponda a aquella pensión del sistema de la Seguridad Social que lo tenga señalado en mayor cuantía en cómputo anual.
El complemento en dicho caso será la diferencia hasta alcanzar el referido importe mínimo.

— **Complementos por mínimos en función de las diferentes modalidades de convivencia y dependencia económica.**
El complemento por mínimo será de mayor cuantía cuando el pensionista tenga cónyuge que conviva y dependa económicamente de él.

— **Mínimo por cónyuge a cargo**
Existe cónyuge a cargo del titular de una pensión cuando aquél se halle conviviendo con el pensionista y dependa económicamente de él. Asimismo, se entenderá que existe dependencia económica cuando:
  - El cónyuge del pensionista no sea, a su vez, titular de una pensión a cargo de un régimen básico público de previsión social, entendiendo comprendidos en dicho concepto las pensiones reconocidas por otro Estado, así como los subsidios de garantía de ingresos mínimos y por ayuda de tercera persona, a los que se refiere el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, y las pensiones asistenciales reguladas en la Ley 45/1960, de 21 de julio.
  - Los rendimientos por cualquier naturaleza del pensionista y de su cónyuge, computados como se ha señalado anteriormente en el apartado «Incompatibilidad del complemento por mínimo de pensión», resulten inferiores a 8.829,00 euros anuales.

  Cuando la suma, en cómputo anual, de los rendimientos y del importe, también en cómputo anual, de la pensión que se vaya a complementar resulte inferior a la suma de 8.829,00 euros anuales y de la cuantía anual de la pensión mínima con cónyuge a cargo de que se trate, se reconocerá un complemento igual a la diferencia, distribuido entre el número de mensualidades que corresponda.

— **Mínimo por cónyuge no a cargo**
Existe cónyuge no a cargo del titular de una pensión cuando aquél se halle conviviendo con el pensionista y no dependa económicamente de él, en los términos recogidos en el punto anterior. Los ingresos del titular de la pensión deberán ser inferiores a 7.569,00 euros/año.

— **Mínimo sin cónyuge: unidad económica unipersonal**
El pensionista constituye una unidad económica unipersonal cuando no tiene cónyuge y sus ingresos son inferiores a 7.569,00 euros/año.

— **Mínimo de viudedad con cargas familiares:**
Si los ingresos del titular de la pensión de viudedad, cualquiera que sea su edad, son inferiores a 7.569,00 euros/año y se acredita la existencia de cargas familiares, se reconocerá el completo de mínimos con cargas familiares.
A estos efectos, se entenderá por cargas familiares la convivencia del pensionista con hijos menores de 26 años o mayores incapacitados, con discapacidad de al menos el 33 por cien o menores acogidos, cuando la renta del conjunto de la unidad familiar así constituida, dividida por el número de miembros que la componen, no supere en cómputo anual el 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
Si los ingresos del titular de la pensión de viudedad, cualquiera que sea su edad, son inferiores a 7.569,00 euros anuales, pero las rentas de la unidad

familiar superan el límite exigido, se reconocerá el mínimo que corresponda en razón de la edad del beneficiario.
Cuando los ingresos del titular de la pensión de viudedad son superiores a 7.569,00 euros anuales, pero la suma de dichos ingresos y la pensión ya revalorizada es inferior a la suma de 7.569,00 euros anuales más el importe en cómputo anual de la cuantía mínima fijada para las pensiones de viudedad con cargas familiares, se asignará una complemento igual a la diferencia, distribuido entre el número de mensualidades en que se devenga la pensión.
Se considerarán como rendimientos computables cualesquiera bienes y derechos derivados tanto del trabajo como del capital, así como los de naturaleza prestacional. Los rendimientos indicados se tomarán en el valor percibido en el ejercicio anterior a aquel en que deban aplicarse los citados complementos, debiendo excluirse los dejados de percibir como consecuencia del hecho causante de las prestaciones, así como aquellos que se pruebe que no han de ser percibidos en el ejercicio en que deban aplicarse los referidos complementos.

• Características

— Los complementos por mínimos no tienen carácter consolidable, siendo absorbibles con cualquier incremento futuro que puedan experimentar las percepciones del interesado, ya sea en concepto de revalorizaciones o por reconocimiento de nuevas prestaciones de carácter periódico que den lugar a la concurrencia de pensiones.
— Los pensionistas que a lo largo de 2019 perciban rentas acumuladas superiores a 7.569,00 euros, estarán obligados a comunicar tal circunstancia a las entidades gestoras en el plazo de un mes desde que se produzca
— Los perceptores de complementos por cónyuge a cargo vendrán obligados a declarar, dentro del mes siguiente al momento en que se produzca, cualquier variación de su estado civil que afecte a dicha situación, así como cualquier cambio en la situación de dependencia económica de su cónyuge.
— Sin perjuicio de la obligación establecida en los párrafos anteriores las entidades gestoras de la Seguridad Social podrán, en todo momento, requerir a los perceptores de complementos por mínimos una declaración de los ingresos percibidos durante el año anterior.
— Cuando el complemento de mínimo de pensión se solicite con posterioridad al reconocimiento de aquélla, el mismo surtirá efectos a partir de los tres meses anteriores a la fecha de la solicitud, siempre que en aquel momento se reunieran todos los requisitos para tener derecho al mencionado complemento.

34. Prestaciones de nivel no contributivo

34.1. Jubilación

■ (R.D. 357/1991) • (O. PRE/3113/2009) • (R.D. 1191/2012) • (LGSS.R.D.LG. 8/2015) • (R.D. Ley 28/2018)

Prestación periódica que se concede por causa de la edad.

• Beneficiarios

Los ciudadanos españoles y nacionales de otros países con residencia en España mayores de 65 años que se encuentren en estado de necesidad, carezcan de recursos económicos propios suficientes para su subsistencia, aun cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar prestaciones de nivel contributivo por la realización de actividades profesionales.

• Requisitos

— Haber cumplido 65 años.
— Residir legalmente en territorio español y haberlo hecho durante diez años entre la edad de 16 años y la del devengo de la pensión, de los cuales dos deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud. Para europeos se totalizan los períodos resididos en Estados de la Unión Europea.
— Carecer de rentas o ingresos suficientes.

• Carencia de rentas o ingresos

— Se considerará que existen rentas o ingresos insuficientes cuando la suma, en cómputo anual, de los que posea el interesado sea inferior al importe anual de la prestación. Para el año 2019, 5.488,00 euros.
— Si el solicitante carece de rentas o ingresos personales suficientes pero convive con otras personas en una misma unidad económica, únicamente se entenderá cumplido dicho requisito cuando la suma de las rentas o ingresos computables de todos los integrantes de aquélla, sea inferior al límite de acumulación de recursos aplicable a la unidad económica. Dicho límite será el equivalente a lo que resulte de la suma de la cuantía de la pensión en cómputo anual, más el 70 por ciento de dicha cuantía multiplicado por el número de convivientes menos uno, de lo que es expresión matemática la siguiente fórmula:

$$L = C + (0{,}7 \times C \times (m - 1))$$

Siendo:
L = Límite de Acumulación de Recursos.
C= Cuantía anual de la pensión establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
m = Número de convivientes que integran la unidad económica.
— Cuando la convivencia, dentro de una misma unidad económica, se produzca entre el solicitante y sus descendientes o ascendientes consanguíneos o por adopción en primer grado, el límite de acumulación de recursos

será equivalente a multiplicar por 2'5, lo que resulte de la suma de la cuantía de la pensión en cómputo anual, más el 70 por ciento de dicha cuantía multiplicado por el número de convivientes menos uno, de lo que es expresión matemática la siguiente fórmula:

$$L = \{C + [0,7 \times C \times (m - 1)]\} \times 2,5$$

Siendo:

L = Límite de Acumulación de Recursos.

C= Cuantía anual de la pensión establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

m = Número de convivientes que integran la unidad económica.

— A efectos de acreditar el requisito de carencia de rentas o ingresos, se considerarán rentas o ingresos computables los bienes y derechos de que dispongan anualmente el beneficiario o la unidad económica de convivencia, derivados tanto del trabajo como del capital, así como cualesquiera otros sustitutivos de aquellos, computándose por su importe íntegro o bruto.

— En todo caso, se computaran las rentas o ingresos, de cualquier naturaleza, que se tengan derecho a percibir o disfrutar, salvo la asignación económica por hijo a cargo, tenga o no éste la condición de persona con discapacidad, las deducciones fiscales de pago directo por hijos menores a cargo, el subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte, previsto en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, premios o recompensas otorgadas a personas con discapacidad en los centros ocupacionales, subvenciones, ayudas o becas destinadas a compensar un gasto realizado, así como las prestaciones económicas y en especie otorgadas al amparo de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

— Existirá unidad económica en todos los casos de convivencia de un beneficiario con otras personas, sean o no beneficiarios, unidas con aquél por matrimonio o por lazos de parentesco por consanguinidad o por adopción hasta el segundo grado.

• Cuantía

Será la que se fije en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. (Para el año 2019 ha quedado fijada en 5.488,00 euros/año.) Su abono se fraccionará en catorce pagas, correspondientes a cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias que se devengarán en los meses de junio y de noviembre.

Cuando en una misma unidad económica concurra más de un beneficiario con derecho a pensión, la cuantía de cada una de las pensiones vendrá determinada en función de las siguientes reglas:

— Al importe referido en el primer párrafo se le sumará el 70 por 100 de esa misma cuantía, tantas veces como número de beneficiarios menos uno exista en la unidad económica.

— La cuantía de la pensión para cada uno de los beneficiarios será igual al cociente de dividir el resultado de la suma prevista en la regla anterior por el número de beneficiarios con derecho a pensión.

La cuantía resultante, calculada en cómputo anual, será compatible con las rentas o ingresos anuales de que, en su caso, disponga cada beneficiario, siempre que los mismos no excedan del 35 por 100 del importe, en cómputo anual, de la pensión no contributiva. En caso contrario, se deducirá del importe de la pensión la cuantía de las rentas o ingresos que excedan de dicho porcentaje.

En los casos de convivencia del beneficiario o beneficiarios con personas no beneficiarias, si la suma de las rentas o ingresos anuales de la unidad económica más la pensión o pensiones no contributivas, reducidas, en su caso, por las rentas o ingresos propios del beneficiario o beneficiarios, supera el límite de acumu-

lación de recursos establecido, la pensión o pensiones se reducirán en la cuantía necesaria para no sobrepasar el mencionado límite.

No obstante la reducción efectuada de acuerdo con los párrafos anteriores, la pensión a reconocer será como mínimo el 25 por 100 de la pensión establecida.

• Solicitud

La efectúa el interesado, su representante o quien demuestre un interés legítimo para actuar en favor de personas con capacidad gravemente disminuida. La solicitud y la presentación de la documentación correspondiente se efectuará ante los órganos pertinentes de las Comunidades Autónomas, salvo en Ceuta y Melilla, donde la competencia sigue atribuida al IMSERSO.

• Efectos y pago

Los efectos económicos de la pensión se producirán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se hubiera presentado la solicitud y se extenderán hasta el último día del mes en que se haya producido la causa de su extinción.

El pago se efectuará por meses vencidos.

• Obligaciones de los beneficiarios

— Comunicar, en el plazo de treinta días desde la fecha en que se produzca, cualquier variación de su situación de convivencia, estado civil, residencia, recursos económicos propios o ajenos computables por razón de la convivencia y cuantas puedan tener incidencia en la conservación o en la cuantía de la pensión.
— Presentar en el primer trimestre de cada año una declaración de los ingresos de la respectiva unidad económica referida al año inmediato anterior.

• Incompatibilidades

Estas pensiones son incompatibles con las pensiones asistenciales (FAS) y con los subsidios de garantía de ingresos mínimos y por ayuda de tercera persona del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, así como con el percibo de la asignación por hijo a cargo afectado por una discapacidad, en el caso de que éstos perciban una pensión de jubilación o invalidez no contributiva.

• Complemento a favor de los titulares de una pensión de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva que residan en una vivienda alquilada

Para 2019, se establece un complemento de pensión para el pensionista que acredite fehacientemente carecer de vivienda en propiedad y tener, como residencia habitual, una vivienda alquilada al pensionista cuyo propietario no tenga con él relación de parentesco hasta tercer grado, ni sea cónyuge o persona con la que constituya una unión estable y conviva con análoga relación de afectividad a la conyugal. En el caso de unidades familiares en las que convivan varios perceptores de pensiones no contributivas, sólo podrá percibir el complemento el titular del contrato de alquiler o, de ser varios, el primero de ellos.

La cuantía del complemento está fijada en el año 2019 en 525 euros anuales.

34.2.
Invalidez

(R.D. 357/1991) • (O. PRE/3113/2009) • (R.D. 1191/2012) • (LGSS.R.D.LG. 8/2015) • (R.D. Ley 28/2018)

Prestación periódica que se reconoce por padecer un determinado grado de discapacidad.

• Beneficiarios

— Ciudadanos españoles y nacionales de otros países con residencia en España que padezcan discapacidades, previsiblemente permanentes, de carácter físico o psíquico, congénitas o no, que anulen o modifiquen su capacidad física, psíquica o sensorial.

• Requisitos

— Ser mayor de 18 años y menor de 65 años de edad.
— Residir legalmente en territorio español y haberlo hecho durante cinco años, de los cuales dos deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la pensión. Para europeos se totalizarán los períodos resididos en Estados de la Unión Europea.
— Estar afectado por una discapacidad o enfermedad crónica en un grado igual o superior al 65 por 100.
— Carecer de rentas o ingresos suficientes (ver apartado 34.1, «Carencia de rentas o ingresos»).
— Los beneficiarios de esta pensión que sean contratados por cuenta ajena, que se establezcan por cuenta propia o que se acojan a los programas de renta activa de inserción para trabajadores desempleados de larga duración mayores de 45 años, recuperarán automáticamente dicha pensión cuando, respectivamente, se les extinga su contrato, dejen de desarrollar actividad laboral o cesen en el programa de renta activa de inserción. En el cómputo anual de sus rentas no se tendrán en cuenta las que hubieran percibido en virtud de su actividad laboral por cuenta ajena, propia o por su integración en el programa de renta activa de inserción en el ejercicio económico en que se produzca la extinción del contrato, el cese de la actividad laboral o en el citado programa.

• Cuantía

Será la que se fije en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. (Para el año 2019 ha quedado fijada en 5.488,00 euros/año.) Su abono se fraccionará en catorce pagas correspondientes a cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias que se devengarán en los meses de junio y noviembre. Esta cuantía se incrementará en un 50 por 100 cuando el grado de discapacidad o enfermedad crónica sea igual o superior al 75 por 100 y, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, se necesite del concurso de otra persona para la realización de los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

En cuanto a la aplicación de límites, tratamiento de supuestos de convivencia, etc., y cálculo concreto en caso de rentas o ingresos, se aplican las mismas normas indicadas en el punto 34.1, «Jubilación», apartado «Cuantía», y en este mismo punto, véase el apartado «Incompatibilidades».

• Solicitud

La efectúa el interesado, su representante o quien demuestre un interés legítimo para actuar en favor de personas con capacidad gravemente disminuida.

La solicitud y presentación de la documentación correspondiente se efectuará ante los órganos pertinentes de las Comunidades Autónomas, salvo en Ceuta y Melilla, donde la competencia sigue atribuida al IMSERSO.

• Efectos y pago

Los efectos económicos de la pensión se producirán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se hubiera presentado la solicitud y se extenderán hasta el último día del mes en que se haya producido la causa de su extinción.

El pago se efectuará por meses vencidos.

• Obligaciones de los beneficiarios

— Comunicar en el plazo máximo de treinta días desde la fecha en que se produzca cualquier variación de su situación de convivencia, estado civil, residencia, recursos propios o ajenos computables por razón de la convivencia y cuantas puedan tener incidencia en la conservación o en la cuantía de su pensión.
— Presentar en el primer trimestre de cada año una declaración de los ingresos de la respectiva unidad económica, referida al año inmediatamente anterior.

• Incompatibilidades

Estas pensiones son incompatibles con las pensiones asistenciales (FAS) y con los subsidios de garantía de ingresos mínimos y por ayuda de tercera persona del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, así como con el percibo de la asignación económica de protección a la familia por hijo afectado por una discapacidad, en el caso de que éstos perciban una pensión de invalidez o jubilación no contributiva.

Las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo.

En el caso de personas que con anterioridad al inicio de una actividad lucrativa vinieran percibiendo pensión de invalidez en su modalidad no contributiva, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, la suma de la cuantía de la pensión de invalidez y de los ingresos obtenidos por la actividad desarrollada no podrán ser superiores, en cómputo anual, al importe, también en cómputo anual, de la suma del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM), excluidas las pagas extraordinarias, y la pensión de invalidez no contributiva vigentes en cada momento. En caso de exceder de dicha cuantía, se minorará el importe de la pensión en la cuantía que resulte necesaria para no sobrepasar dicho límite. Esta reducción no afectará al complemento previsto para las personas que estén afectadas por una discapacidad o enfermedad crónica en un grado igual o superior al 75 por 100 y que, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesiten el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

• Complemento a favor de los titulares de una pensión de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva que residan en una vivienda alquilada

(Ver apartado 34.1.)

34.3.
Prestaciones familiares

(R.D. 1335/2005) • (LGSS. R.D. LG. 8/2015) • (Ley 3/2017) • (R.D. Ley 28/2018) • (R.D. Ley 8/2019)

• Tipos de prestaciones familiares no contributivas

— Asignación económica por cada hijo a cargo del beneficiario, menor de 18 años o mayor de dicha edad si está afectado por una discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100, cualquiera que sea la naturaleza legal de la filiación de aquél, así como por los menores a su cargo en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción.
— Prestación económica de pago único a tanto alzado por nacimiento o adopción de hijo, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres con discapacidad.
— Prestación económica de pago único por parto o adopción múltiples.

34.3.1.
Asignación económica por hijo o menor a cargo

• Delimitación del concepto de hijo o menor a cargo

— El hijo o el menor se considerará a cargo cuando conviva y dependa económicamente del beneficiario.
— No se rompe la convivencia por la separación transitoria debida a estudios, trabajo del beneficiario, tratamiento médico o rehabilitación.
— Se considerará que está a cargo, aun cuando realice un trabajo lucrativo, por cuenta propia o ajena, siempre que continúe viviendo con el beneficiario y que los ingresos anuales del causante, en concepto de rendimientos del trabajo, no superen el 100 por 100 del salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.
— Se considerará que no está a cargo cuando sea perceptor de una pensión contributiva, a cargo de un régimen público de protección social, distinta de la de orfandad o de la de en favor de familiares de nietos y hermanos.

• Beneficiarios

— Residir legalmente en territorio español. Se entenderá que el beneficiario tiene su residencia habitual en España aún cuando haya tenido estancias en el extranjero siempre que éstas no superen los 90 días a lo largo de cada año natural, o cuando la ausencia de territorio español esté motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas.
— Tener a cargo hijos menores de 18 años o mayores de dicha edad afectados por una discapacidad en un grado igual o superior al 65 por 100, cualquiera que sea la naturaleza legal de la filiación de aquéllos, o menores en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda legal con fines de adopción, y que residan en territorio español.
— No perciban ingresos anuales superiores a 12313,00 euros para el año 2019. Esta cuantía se incrementará en un 15 por 100 por cada hijo o menor cargo, a partir del segundo, éste incluido. No obstante, también podrán ser beneficiarios quienes perciban ingresos anuales que, superando la cifra indicada, sean inferiores a la cuantía que resulte de sumar a

dicha cifra el producto de multiplicar el importe anual de la asignación por el número de hijos o menores a cargo.

— Si el beneficiario forma parte de familia numerosa, el límite de ingresos será para 2019 de 18532,00 euros, en los supuestos en que concurran tres hijos a cargo, y se incrementará en 3.002,00 euros por cada hijo a cargo a partir del cuarto, éste incluido.
— Para ser beneficiario de la asignación económica por hijos o menores a cargo con discapacidad no se exigirá límite de recursos económicos.
— No tener derecho ni los progenitores ni los adoptantes ni, en su caso, los acogedores o guardadores a prestaciones de esta misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.
— Serán, asimismo, beneficiarios de la asignación que, en su caso y en razón de ellos, hubiera correspondido a sus progenitores o adoptantes, aquellos huérfanos de ambos, menores de 18 años o mayores de dicha edad y que sean personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por 100. Igual criterio se seguirá en el supuesto de quienes no sean huérfanos y hayan sido abandonados por sus progenitores o adoptantes, siempre que no se encuentren en régimen de acogimiento familiar, permanente o guarda con fines de adopción.
— Serán beneficiarios de las asignaciones que, en razón de ellos, corresponderían a sus progenitores o adoptantes los hijos con discapacidad, mayores de 18 años cuya capacidad no haya sido modificada judicialmente y conserven su capacidad de obrar.
— Si el beneficiario directo de la prestación es el hijo con discapacidad, con un grado igual o superior al 65 por 100, y contrae matrimonio, esta situación no determinará la extinción del derecho a la asignación económica que viniera percibiendo.

• Determinación del sujeto beneficiario

— **Supuesto de convivencia familiar.**
  • Si concurren las circunstancias para ser beneficiario de la asignación económica en ambos progenitores o adoptantes o, en su caso, en quienes tengan a su cargo al menor en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción, el derecho a percibirla solamente podrá ser reconocido en favor de uno de ellos, determinado de común acuerdo. Se presumirá que existe acuerdo cuando la asignación económica se solicite por uno de ellos. De no existir acuerdo se aplicarán las reglas que en cuanto a patria potestad y guarda establece el Código Civil.
— **Supuesto de nulidad, separación judicial o divorcio.**
  • La condición de beneficiario la conservará quien tenga a su cargo al hijo o menor, aun cuando se trate de persona distinta a aquella que la tenía reconocida antes de producirse la separación, la nulidad o el divorcio, siempre que no supere el nivel de ingresos establecido.
— **Supuesto de huérfanos de ambos progenitores o adoptantes.**
  • La asignación económica se hará efectiva a los representantes legales o a quienes tengan a su cargo al menor o persona con discapacidad, en tanto cumplan la obligación de mantenerlo y educarlo. Esto se aplica también a los que no siendo huérfanos hayan sido abandonados.

• Cuantía de la prestación

— Durante el año 2019 el importe será:
  • Hijos menores de 18 años y menores a cargo:
  • 341,00 euros/año.

No obstante, la cuantía de la asignación económica será en cómputo anual de 588,00 euros en los casos en que los ingresos del hogar sean inferiores a los anteriormente señalados según la siguiente escala:

Integrantes del hogar		Intervalo de ingresos	Asignación integra anual euros
Personas>= 14 años (M)	Personas <14 años (N)		
1	1	4.679,99 o menos	588 x H
1	2	5.759,99 o menos	588 x H
1	3	6.839,99 o menos	588 x H
2	1	6.479,99 o menos	588 x H
2	2	7.559,99 o menos	588 x H
2	3	8.639,99 o menos	588 x H
3	1	8.279,99 o menos	588 x H
3	2	9.359,99 o menos	588 x H
3	3	10.439,99 o menos	588 x H
M	N	3.599,99 + [(3.599,99 x 0,5 x (M-1)] + (3.599,99 x 0,3 x N) o menos	588 x H

Beneficiarios:
H = Hijos a cargo menores de 18.
N = número de menores de 14 años en el hogar.
M = número de personas de 14 o más años en el hogar.

— 1.000 euros/año, cuando el hijo o menor a cargo tenga un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100.
— Hijos mayores de 18 años:
  — 4.704,00 euros/año, cuando el hijo a cargo se encuentre afectado por una discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100.
  — 7.056,00 euros/año cuando, el hijo a cargo se encuentre afectado por una discapacidad en grado igual o superior al 75 por 100 y necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida.
— La cuantía se percibirá siempre íntegramente cuando se trate de hijos con discapacidad, sin que se tenga en cuenta el nivel de ingresos de la unidad familiar.
— En los supuestos de hijos o menores a cargo sin discapacidad, en caso de no superar el límite máximo de ingresos establecidos al año, para la cuantía de la asignación económica por diferencias se seguirán las siguientes reglas:
  • Se multiplicará el importe anual de la asignación económica por el número de hijos o menores a cargo; el producto resultante se sumará al límite de ingresos aplicable (para el año 2019, 12.313,00 euros, incrementándose en un 15 por 100 por cada hijo o menor a cargo, a partir del segundo, éste incluido; si se trata de familias numerosas, el límite de ingresos es de 18.532,00 euros cuando concurran tres hijos a cargo, incrementándose en 3.002,00 euros por cada hijo a cargo a partir del cuarto, éste incluido). La diferencia entre la cifra resultante y los ingresos percibidos por el beneficiario constituirá la cuantía anual de la prestación.
  • La cuantía resultante será distribuida entre los hijos o menores a cargo del beneficiario y las mensualidades a que, dentro de cada ejercicio económico, se tenga derecho a la asignación. No se reconocerá asignación económica cuando la diferencia sea inferior al importe mensual de la asignación por cada hijo o menor a cargo sin discapacidad (28,41 euros).

• Solicitud

La solicitud y presentación de la documentación correspondiente se efectuará en las Oficinas del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

• Compatibilidad

— Con la prestación económica por parto o adopción múltiples causada por el mismo sujeto.
— Con la prestación económica de pago único a tanto alzado por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres con discapacidad causada por el mismo sujeto.

• Incompatibilidad

— Entre ambos progenitores o adoptantes o, en su caso, acogedores o guardadores. El derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido en favor de uno de ellos.
— Con la percepción por parte de los progenitores o adoptantes o, en su caso, acogedores o guardadores de cualquier otra prestación análoga establecida en los restantes regímenes públicos de protección social.
— Con la condición, por parte del hijo con discapacidad a cargo mayor de 18 años, de beneficiario de la pensión de invalidez o jubilación no contributiva, de la pensión asistencial o de los subsidios de garantía de ingresos mínimos y por ayuda de tercera persona.

• Inicio de la prestación

Se producirá a partir del día primero del trimestre natural inmediatamente siguiente al de presentación de solicitud o de la comunicación de las modificaciones que supongan un aumento en la cuantía.

• Comunicación de las variaciones y fecha de efectos

— Todo beneficiario estará obligado a presentar ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en el plazo de treinta días, contados desde la fecha en que se produzcan, una comunicación debidamente acreditada de cuantas variaciones hubieran tenido lugar en su situación que puedan suponer la modificación o extinción del derecho.
— Asimismo, estará obligado a presentar, antes del 1 de abril de cada año, una declaración expresiva de los ingresos habidos durante el ejercicio presupuestario anterior.
— El beneficiario deberá, previa solicitud de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social al efecto, mostrar en cualquiera de sus centros, el documento nacional de identidad de los hijos o menores que hayan cumplido 14 años.
— Si las variaciones supusieran extinción o reducción del derecho, no surtirán efectos hasta el último día del trimestre natural en que se haya producido la variación de que se trate.
— En el caso de que la extinción o modificación de la cuantía venga motivada por la variación de los ingresos anuales computables, surtirá efectos el día 1 de enero del año siguiente a aquel al que correspondan dichos ingresos.
— En el caso de extinción por incompatibilidad con la pensión de invalidez o de jubilación no contributiva, sus efectos económicos cesarán el último día del mes en que hubiera sido presentada la solicitud de pensión.

• Pago de la prestación

El abono de la asignación económica se llevará a cabo por la Tesorería General de la Seguridad Social. Con carácter general, el pago será semestral, salvo en las asignaciones económicas por hijo con discapacidad a cargo mayor de 18 años, cuyo pago será de periodicidad mensual y se efectuará por mensualidad vencida.

Las asignaciones económicas se abonan sin pagas extraordinarias y están exentas de retención a cuenta del IRPF.

34.3.2. Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres con discapacidad

• Beneficiarios

A efectos de la consideración de beneficiarios de esta prestación, será necesario que los progenitores o adoptantes cumplan los siguientes requisitos:

— Residir legalmente en territorio español. Se entenderá que el beneficiario tiene su residencia habitual en España aún cuando haya tenido estancias en el extranjero siempre que éstas no superen los 90 días a lo largo de cada año natural, o cuando la ausencia de territorio español esté motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas.

— No percibir ingresos anuales superiores a 12.313,00 euros para el año 2019. Esta cuantía se incrementará en un 15 por 100 por cada hijo a cargo, a partir del segundo, éste incluido. No obstante, también podrán ser beneficiarios quienes perciban ingresos anuales que, superando el límite establecido, sean inferiores a la cuantía que resulte de sumar a dicho límite el importe de la prestación.

— Si el beneficiario forma parte de familia numerosa, el límite de ingresos será para 2019 de 18.532,00 euros, en los supuestos que concurran tres hijos a cargo y se incrementará en 3.002,00 euros por cada hijo a cargo a partir del cuarto, éste incluido.

— Para la determinación del límite de ingresos anuales se tendrán en cuenta los ingresos obtenidos durante el año anterior al nacimiento o a la adopción.

• Hijos que dan derecho a la prestación

— Serán causantes de la prestación el hijo nacido o adoptado en España en una familia numerosa o que, con tal motivo, adquiera dicha condición, en una familia monoparental o en los supuestos de madres que padezcan una discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

— Se entenderá por familia monoparental la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido o adoptado y que constituye el sustentador único de la familia.

• Determinación del beneficiario

— En el supuesto de convivencia de los progenitores o adoptantes, será beneficiario cualquiera de ellos determinado de común acuerdo. Se presumirá que existe acuerdo cuando la prestación se solicite por uno de aquéllos. A falta de acuerdo será beneficiaria la madre.

— Cuando no convivan, será beneficiario el que tenga a su cargo la guarda y custodia del hijo.

— Cuando el causante hubiera quedado huérfano de ambos progenitores o adoptantes o esté abandonado, será beneficiaria la persona física que legalmente se haga cargo de aquél.

• Cuantía

— La prestación consistirá en un pago único de 1.000 euros.
— En los casos en que los ingresos anuales percibidos, de cualquier naturaleza, superen el límite establecido pero sean inferiores al importe conjunto que resulte de sumar a dicho límite el importe de la prestación, la cuantía de esta última será igual a la diferencia entre los ingresos percibidos por el beneficiario y el indicado importe conjunto.
— No se reconocerá la prestación cuando la diferencia sea inferior al importe mensual de la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad (24,25 euros).
— Esta prestación está exenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

• Solicitud

La solicitud y presentación de la documentación correspondiente se efectuará en las Oficinas del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

• Compatibilidad

— Con la prestación por parto o adopción múltiples causada por el mismo sujeto.
— Con las asignaciones económicas por hijo o menor a cargo.
— Con otras ayudas análogas concedidas por una Administración Local o Autonómica.

• Incompatibilidad

— Entre ambos progenitores o adoptantes. El derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido en favor de uno de ellos.
— Con la percepción, por parte de los progenitores o adoptantes, de cualquier otra prestación análoga establecida en los restantes regímenes públicos de protección social.

34.3.3. Prestación económica por parto o adopción múltiples

• Beneficiarios

Tendrán derecho a la prestación quienes reúnan los siguientes requisitos:
— Residan legalmente en territorio español. Se entenderá que el beneficiario tiene su residencia habitual en España aún cuando haya tenido estancias en el extranjero siempre que éstas no superen los 90 días a lo largo de cada año natural, o cuando la ausencia de territorio español esté motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas.
— No tengan derecho ni los progenitores ni los adoptantes, a prestaciones de esta misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.

• Hijos que dan derecho a la prestación

— Son causantes de la prestación los hijos nacidos de partos múltiples cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos, así como los hijos adoptados mediante una adopción múltiple cuando el número de

adoptados sea igual o superior a dos. El nacimiento o la formalización de la adopción han de producirse en España; cuando el nacimiento o la adopción tenga lugar en el extranjero, dentro de un plazo máximo de 90 días a contar desde su nacimiento o formalización de la adopción será necesario acreditar que el hijo se ha integrado de manera inmediata en un núcleo familiar con residencia en España.
— En los casos de parto o adopción múltiples, cuando uno de los hijos esté afectado por una discapacidad igual o superior al 33 por 100, computará el doble.

• Determinación del beneficiario

— En el supuesto de convivencia de los progenitores o adoptantes, será beneficiario cualquiera de ellos, determinado de común acuerdo. Se presumirá que existe acuerdo cuando la prestación se solicite por uno de aquéllos. A falta de acuerdo será beneficiaria la madre.
— Cuando no convivan, será beneficiario el que tenga a su cargo la guarda y custodia de los hijos.
— Cuando los causantes queden huérfanos de ambos progenitores o adoptantes o sean abandonados, será beneficiaria la persona física que legalmente se haga cargo de los nacidos o adoptados.

• Cuantía

— Una cantidad en pago único en función del número de hijos nacidos o adoptados:
— 2 hijos, 4 veces el importe mensual del Salario Mínimo Interprofesional, 3.600,00 euros para el año 2019.
— 3 hijos, 8 veces el importe mensual del Salario Mínimo Interprofesional, 7.200,00 euros para el año 2019.
— 4 hijos y más, 12 veces el importe mensual del Salario Mínimo Interprofesional, 10.800,00 euros para el año 2019.

• Solicitud

La solicitud y presentación de la documentación correspondiente se efectuará en las Oficinas del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

• Compatibilidad

— Con la prestación económica de pago único por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres con discapacidad.
— Con las asignaciones económicas por hijo o menor a cargo.
— Con otras ayudas análogas concedidas por una Administración Local o Autonómica.
— Con el subsidio especial de nacimiento y cuidado del menor por parto o adopción múltiples.

• Incompatibilidad

— Entre ambos progenitores o adoptantes. El derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido en favor de uno de ellos.
— Con la percepción, por parte de los progenitores o adoptantes, de cualquier otra prestación análoga establecida en los restantes regímenes públicos de protección social.

XV

Ciudadanía española en el exterior, inmigración y movilidad internacional

35. Emigración y asistencia a la ciudadanía española en el exterior y retornados

(Ley 38/2003) • (Ley 3/2005) • (Ley 40/2006) • (O. TAS/561/2006) • (R.D. 1369/2006) • (R.D. 1493/2007) • (R.D. 8/2008) • (R.D. 230/2008) • (R.D. 245/2009) • (R.D. 1960/2009) • (O. ESS/1613/2012) • (O. ESS/1650/2013) • (Ley 25/2015. disp. final 5.ª y 9.ª Tres) • (R.D.LG. 8/2015) • (R.D.L. 28/2018) • (R.D. 1052/2015) • (Resol. 27-III-2019)

La Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior, garantiza a los españoles residentes en el exterior el ejercicio de sus derechos y deberes constitucionales en términos de igualdad con los españoles residentes en España, delimita las líneas básicas de acción protectora del Estado y fija el marco de cooperación y coordinación entre el Estado y las Comunidades Autónomas con estos españoles.

35.1. Servicios que se prestan a los ciudadanos españoles en el exterior

En el marco señalado, la atención de carácter socio-laboral que se presta a este colectivo tiene en cuenta el sistema de distribución competencial existente actualmente en España, y se lleva a cabo de acuerdo con el esquema siguiente:

• Cuando se encuentran en el exterior

Las Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, así como las Oficinas existentes en todos los países con importante presencia de población española:

— Asesoran sobre derechos laborales y en materia de prestaciones, tanto en relación con España como con el país de acogida.
— Informan sobre gestiones y procedimientos de las Administraciones del país en que se encuentren, en materias relacionadas con la protección social y el trabajo.
— Apoyan en el trámite de procedimientos que han de seguir los españoles ante esas Administraciones.
— Gestionan prestaciones y programas de ayudas de la Dirección General de Migraciones para españoles en el exterior, sus asociaciones y las entidades que se ocupan de su atención.
— Tramitan determinados servicios previos al retorno de estos ciudadanos a España, a prestar tanto en el ámbito de la Administración General del Estado como las Administraciones Autonómicas: residenciales para mayores, acreditación laboral en el caso de los activos, etc.

La Dirección General de Migraciones proporciona los medios precisos para esa atención, mediante:

— La gestión de las prestaciones por razón de necesidad para españoles mayores de 65 años, residentes en el exterior o retornados, y menores de esa edad incapacitados para el trabajo.
— La gestión de las prestaciones económicas a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil «Niños de la Guerra».

— La Convocatoria anual, gestión y resolución de las subvenciones correspondientes a los distintos Programas de actuación dirigidos a los españoles en el exterior y a los retornados.

• Cuando retornan a España

Las Áreas y Dependencias de Trabajo e Inmigración en las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno en cada provincia:

— Reconocen y certifican la condición de Emigrante Retornado, a efectos de las prestaciones o subsidios que la normativa en materia de desempleo contempla para este colectivo.
— Informan sobre derechos y prestaciones.
— Tramitan las solicitudes de ayudas para la atención de situaciones de extraordinaria necesidad de los retornados, pensiones asistenciales para mayores de 65 años retornados y otras similares.

La Dirección General de Migraciones, en su ámbito:

— Gestiona el programa de ayudas para la atención de situaciones de extraordinaria necesidad de los retornados, pensiones asistenciales para mayores de 65 años retornados, u otras similares.
— A través de la Oficina Española del Retorno se proporciona información a los españoles que desean regresar a España, o a los que ya lo han hecho, sobre los sistemas de ayudas existentes para facilitar ese proceso, así como sobre los trámites y gestiones a realizar con motivo de él.
— Coordina con las Comunidades Autónomas la atención de los diferentes aspectos correspondientes al ámbito competencial de estas y que afectan a los retornados.

La página web de la Dirección General de Migraciones proporciona información actualizada de todas las actuaciones reseñadas y en ella se sitúa la publicación «Guía del Retorno»: http://www.ciudadaniaexterior.empleo.gob.es/es/horizontal/oficina-retorno/index.htm

35.2. Prestaciones por razón de necesidad a favor de los españoles residentes en el exterior y retornados

■ (R.D. 8/2008) • (Resol. 8-IV-2008) • (Resol. 25-II-2008) • (Resol. 6-IV-2009) • (Resol. 12-II-2015) • (Ley 25/2015. disp. final 5.ª) • (Resol. 17-XI-2018) • (Resol. 17-XI-2018) • (Resol. 22-XI-2018)

• Objeto

Configurar un sistema de protección por razón de necesidad para los españoles de origen residentes en el exterior y retornados a España que incluya además de la prestación por ancianidad, la incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo y la protección sanitaria.

• Beneficiarios

— Los españoles de origen nacidos en territorio nacional que, por motivos económicos, laborales o de cualquier otra naturaleza, salieron del país y establecieron su residencia en el extranjero.
— Los españoles de origen no nacidos en España que acrediten un periodo de residencia en nuestro país de 10 años previo a la presentación de la solicitud de la prestación, siempre que ostentaran durante todo ese período la nacionalidad española.

• Requisitos

Para acceder a la prestación se deberán acreditar los siguientes requisitos:

— Haber cumplido 65 años de edad en la fecha de la solicitud de la prestación económica por ancianidad o para la prestación económica de incapacidad, ser mayor de 16 y menor de 65 años y estar en situación de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo en la fecha de la solicitud.

— Residir legal y efectivamente en aquellos países donde la precariedad del sistema de protección social justifique la necesidad de esta prestación, debidamente acreditada mediante informe de la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

— No pertenecer a institutos, comunidades, órdenes y organizaciones que, por sus reglas o estatutos estén obligados a prestarles asistencia.

— Carecer de rentas o ingresos suficientes.

— No poseer bienes muebles o inmuebles con un valor patrimonial superior a la cuantía anual de la base cálculo correspondiente al país de residencia, (se exceptúa la vivienda habitualmente ocupada por el solicitante de la prestación).

— No haber donado bienes en los cinco años anteriores a la solicitud de la prestación económica, por un valor patrimonial superior a la cuantía establecida en la base cálculo de la prestación económica correspondiente al país de residencia, valorándose dichos bienes según las normas establecidas para el impuesto que lo grave (excepto la donación de vivienda habitualmente ocupada por el solicitante de la prestación que haya sido donada con reserva de usufructo total y vitalicio).

• Naturaleza de la prestación

La prestación económica tiene el carácter de personal e intransferible y no podrá otorgarse como garantía de ninguna obligación, salvo cuando el beneficiario se encuentre acogido en un Centro asistencial cuyo mantenimiento esté subvencionado con cargo a los Presupuestos Generales del Estado; en este caso, la Dirección General de Migraciones podrá abonar una parte de la prestación a un representante autorizado del Centro para participar en el costo de la financiación de los gastos de estancia del interesado, entregando el resto directamente al mismo.

En ningún caso la cantidad abonada en concepto de gastos de estancia al centro de acogida podrá ser superior al coste real de los mismos, ni superará el 75 por 100 del importe de la prestación que perciba el beneficiario.

• Carencia de rentas o ingresos

Se considerarán rentas o ingresos insuficientes las que, en cómputo anual, sean inferiores a la cuantía anual de la base de cálculo que se establezca para el país de residencia. Los ingresos que deberán declarar los solicitantes, tanto en su solicitud inicial como en las Fe de vida y declaración de ingresos, se referirán al año en que se presenten las solicitudes o las renovaciones.

Cuando el solicitante carezca de rentas o ingresos suficientes, si convive con otra u otras personas en una misma unidad económica familiar, únicamente se entenderá cumplido dicho requisito cuando la suma de las rentas o ingresos computables a todos los integrantes de aquélla, sea inferior a la cuantía de la base de cálculo en cómputo anual del país de residencia, más el resultado de multiplicar el 70 por 100 de dicha cifra por el número de convivientes menos uno.

Existirá unidad económica familiar en todos los casos de convivencia de un beneficiario con otras personas, sean o no beneficiarios, unidos con aquél por matrimonio o por lazos de parentesco por consanguinidad o adopción hasta el segundo grado. La pareja de hecho del solicitante será considerada como miembro de la unidad económico-familiar, siempre que dicha situación sea reconocida por la legislación vigente en el país de residencia y se acredite documentalmente.

• Base de cálculo y cuantía de la prestación

La base de cálculo de las prestaciones económicas correspondiente a cada país de residencia se fijará, partiendo de los fondos que anualmente se consignen en la correspondiente partida presupuestaria del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, de acuerdo con los indicadores económicos y de protección social de cada país de residencia.

La cuantía de la prestación será el resultado de restar a la base de cálculo establecida, las rentas o ingresos anuales de que disponga el beneficiario.

Cuando en una misma unidad económica concurra más de un beneficiario con derecho a una prestación de esta misma naturaleza, la cuantía de cada una de las prestaciones vendrá determinada en función de las siguientes reglas:

— Al importe referido para cada país se le sumará el 70 por 100 de esa misma cuantía, tantas veces como número de beneficiarios, menos uno, exista en la unidad económica de convivencia.
— La cuantía de la prestación para cada uno de los beneficiarios será igual al cociente de dividir el resultado de la suma prevista anteriormente por el número de beneficiarios con derecho a prestación.
— De las cuantías resultantes de la aplicación de lo establecido en los apartados anteriores, calculadas en cómputo anual, se deducirán las rentas o ingresos anuales de que disponga el beneficiario.

En los casos de convivencia del beneficiario o beneficiarios con personas no beneficiarias, si la suma de los ingresos o rentas anuales de la unidad económica más la prestación supera el límite de acumulación de recursos establecidos, la prestación o prestaciones se reducirán, para no sobrepasar dicho límite, disminuyendo en igual cuantía cada una.

La cuantía máxima de la prestación no superará la establecida en España en cada momento para la modalidad no contributiva de las pensiones de jubilación de la Seguridad Social.

• Procedimiento

El procedimiento para el reconocimiento del derecho a la prestación por razón de necesidad se iniciará por el interesado o su representante legal. La solicitud se presentará en los registros y oficinas a que se refiere el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o en la sede electrónica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS).

Las solicitudes deberán acompañarse de los siguientes documentos:

— Pasaporte español vigente en el que conste la inscripción en el Registro de Matrícula Consular como residente o, en su defecto, certificación consular que acredite este extremo, tanto del solicitante como, en su caso, del cónyuge o pareja de hecho si fuera español.
— Documento público del país de residencia que acredite de manera fehaciente la identidad del solicitante y, en su caso, del cónyuge, pareja de hecho y demás miembros que componen la unidad económica de convivencia.
— Certificación acreditativa de la convivencia familiar.
— Libro de familia, si procede. En su defecto, se aportará certificado de matrimonio o documento que acredite la existencia de pareja de hecho en aquellos países en que esta unión esté reconocida legalmente y nacimiento del resto de los miembros de la unidad familiar.
— En caso de separación legal o divorcio, o disolución de una pareja de hecho se aportará la correspondiente sentencia judicial firme o certificación registral. En caso de abandono de hogar, será necesario aportar la correspondiente denuncia.
— Partida de defunción del cónyuge o pareja de hecho en su caso.
— Certificación o justificante acreditativo de los ingresos, rentas o pensión de cualquier naturaleza que perciba el interesado y/o los miembros de la unidad económica de convivencia, o de no percibirse, declaración responsable del solicitante de que ningún miembro de la unidad económica de

convivencia, incluido el interesado, percibe ingresos, rentas o pensión de cualquier naturaleza.
— Acreditación del valor de los bienes donados. En caso de no haber donado bienes, declaración responsable del interesado.
— Declaración responsable del interesado de que ningún miembro de la unidad económica de convivencia, incluido el solicitante, posee otros bienes, a excepción de la residencia habitual, y de poseerlos acreditación del valor de los mismos conforme a las normas del impuesto que grave el patrimonio.

Las Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social serán competentes para realizar todos los actos de instrucción de los expedientes relativos a los españoles residentes en el ámbito geográfico de los países en los que tengan acreditación. Podrán igualmente llevar a cabo cuantas actuaciones consideren oportunas cuando no se hallen suficientemente acreditados los extremos necesarios para resolver. En los países en que no esté acreditada dicha Consejería, los expedientes se instruirán por los servicios correspondientes de las representaciones diplomáticas u oficinas consulares de España en el extranjero.

Ultimadas las actuaciones, se transmitirá a la Dirección General de Migraciones los datos recabados en la instrucción de las solicitudes, certificando las comprobaciones efectuadas a efectos de la resolución de los expedientes.

Transcurrido el plazo máximo de seis meses, desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en los registros del órgano competente para su tramitación, sin que se haya notificado resolución expresa, podrá entenderse desestimada.

Los efectos económicos de la prestación se producirán a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que se hubiese presentado la solicitud y se extenderán hasta el último día del mes en que se haya producido la causa de su extinción.

• Obligaciones de los beneficiarios

Los beneficiarios de la prestación vendrán obligados a comunicar en el plazo máximo de treinta días desde la fecha en que se produzca, cualquier variación de su situación de convivencia, estado civil, residencia, recursos económicos propios o ajenos computables y cuantos otros puedan tener incidencia en la conservación o cuantía de aquella.

En el plazo que determine la Dirección General de Migraciones, y en todo caso antes del 30 de noviembre, los beneficiarios deberán presentar cada año la Fe de vida y una declaración de los ingresos o rentas computables de la respectiva unidad económica familiar del año en curso. En caso de no presentar la Fe de vida o si esta se hubiera presentado con posterioridad a 30 de noviembre, el derecho a prestación se extinguirá y el beneficiario deberá presentar una nueva solicitud.

35.2.1.
Prestación por incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo

Se considera que existe incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo cuando los beneficiarios padezcan deficiencias, previsiblemente permanentes, de carácter físico o psíquico, congénitas o no, que les inhabiliten por completo para toda profesión u oficio.

La valoración de la situación de incapacidad se realizará por los médicos facultativos de la entidad que preste la asistencia sanitaria a los beneficiarios de la prestación por razón de necesidad, teniendo en cuenta tanto la edad del beneficiario, como sus posibilidades reales de integración en el mercado de trabajo del país de residencia.

En aquellos países en los que la valoración de la situación de incapacidad no pueda realizarse por médicos facultativos de la entidad que presta la asis-

tencia sanitaria al no existir Convenio que determine el alcance de la prestación, o aun existiendo, se presentasen dificultades en la expedición de los mismos por razones de distancia geográfica o de otra índole, se podrá realizar la valoración de la situación de incapacidad por los médicos acreditados de los Consulados o Secciones consulares de las Embajadas de España en esos países.

Si no existieran médicos acreditados en los Consulados o Secciones consulares de las Embajadas de España, la valoración de la incapacidad se realizará por médicos pertenecientes a entidades públicas o privadas, de acuerdo con el informe que se emita por las correspondientes Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, o en su caso, por los Consulados si no existiera Consejería en el país de que se trate. En el informe con la propuesta de designación del médico que ha de realizar la valoración de incapacidad se indicarán las razones que motivan esta designación y la acreditación profesional del facultativo para realizar la valoración de la incapacidad, remitiéndose a la Dirección General de Migraciones con carácter previo al inicio del procedimiento.

La entidad aseguradora expedirá un informe donde se dictamine la incapacidad del solicitante de acuerdo con la valoración efectuada. Asimismo, se hará constar la necesidad de revisión de la situación de incapacidad y el plazo para realizarla.

La Dirección General de Migraciones y las Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de las Embajadas, o, en su defecto, los Consulados o Secciones consulares de las Embajadas podrán instar en todo momento la revisión de la situación de incapacidad del beneficiario de la prestación.

La prestación de incapacidad, cuando sus beneficiarios cumplan la edad de sesenta y cinco años, pasará a ser prestación económica por ancianidad, aplicándose desde ese momento el régimen jurídico de esta última prestación. Este cambio no implicará modificación alguna respecto del importe de la prestación que se viniese percibiendo en el año en que se produzca.

35.2.2. Prestación de asistencia sanitaria

En el caso de que los beneficiarios de la prestación por razón de necesidad carezcan de la cobertura de asistencia sanitaria en el país de residencia o cuando su contenido y alcance fueran insuficientes, tendrán derecho a la cobertura de dicha contingencia.

Siempre que exista suficiencia presupuestaria también podrán beneficiarse otros españoles residentes en los países en los que se haya suscrito un Convenio para la prestación de la asistencia sanitaria, en situación de necesidad debidamente acreditada, así como el cónyuge y los familiares de nacionalidad española, por consanguinidad o adopción en primer grado de los beneficiarios, siempre que dependan económicamente de estos y además formen parte de la unidad económica de convivencia.

35.2.3. Pensión asistencial por ancianidad para españoles de origen retornados

Tendrán derecho a la pensión asistencial por ancianidad:

— Los españoles de origen nacidos en territorio nacional que, por motivos económicos, laborales o de cualquier otra naturaleza, salieron del país y establecieron su residencia en el extranjero.

— Los españoles de origen no nacidos en España que acrediten un período de residencia en nuestro país de ocho años previo a la presentación de la

solicitud de la prestación, siempre que ostentaran durante todo ese período la nacionalidad española.

El derecho a la pensión asistencial por ancianidad para los retornados se reconocerá siempre que acrediten los requisitos exigidos para tener derecho a una pensión de jubilación en su modalidad no contributiva del sistema español de Seguridad Social, salvo el referido a los períodos de residencia en territorio español.

Las solicitudes podrán presentarse en cualquiera de los registros u oficinas a que se refiere el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Corresponde a la Dirección General de Migraciones la instrucción, reconocimiento y pago de estas pensiones asistenciales.

La cuantía de estas pensiones será la que se fije en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para la pensión de jubilación en su modalidad no contributiva del sistema de Seguridad Social, en cómputo anual y referida a doce mensualidades. Para el año 2019 la cuantía ha sido fijada en 5.488,00 euros.

35.3.
Prestación económica a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera del territorio nacional

■ (Ley 3/2005) • (O. TAS/1967/2005) • (R.D.L. 28/2018)

• Beneficiarios

El objeto de la referida Ley es el reconocimiento de una prestación económica a los ciudadanos de origen español desplazados, durante su minoría de edad (menores de veintitrés años), al extranjero en el período comprendido entre el 18 de julio de 1936 y el 31 de diciembre de 1939, como consecuencia de la Guerra Civil española, y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera del territorio nacional, siempre que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

— Que residan en el extranjero y sean perceptores de la pensión regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero, por el que se regula la prestación por razón de necesidad a favor de los españoles residentes en el exterior y retornados.

— Que residan en territorio español y sean perceptores de la pensión de jubilación de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, de la pensión asistencial regulada en la Ley 45/1960, de 21 de julio, o de la pensión señalada en el párrafo anterior, en los términos establecidos en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.

— Que, con independencia del país de residencia, sean perceptores de pensión del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez o reúnan los requisitos exigidos para su reconocimiento.

— Que, con independencia del país de residencia, no tengan derecho a las pensiones señaladas en los apartados primero y segundo anteriores por disponer de rentas o ingresos superiores al límite establecido para acceder a las mismas, siempre que dichas rentas o ingresos sean de cuantía inferior en 2019 a 7.440,86 euros anuales.

• Cuantía

— En los supuestos a que se refieren los tres primeros puntos del apartado anterior, la cuantía de la prestación económica ascenderá en 2019, en cómputo anual, a la diferencia entre 7.440,86 euros y el importe anual que perciba cada beneficiario por las pensiones señaladas en los mencionados puntos. Dicha cuantía se fraccionará en el mismo número de mensualidades en que se fraccionen aquéllas.
— En los casos a que se refiere el punto cuarto del apartado anterior, la cuantía de la prestación económica ascenderá en 2019, en cómputo anual, a la diferencia entre 7.440,86 euros y las rentas o ingresos anuales que perciba cada beneficiario. Dicha cuantía se fraccionará, en el supuesto de beneficiarios residentes en España, en catorce mensualidades, y en el supuesto de beneficiarios residentes en el extranjero, en el mismo número de mensualidades en que se fraccione la pensión asistencial por ancianidad a favor de emigrantes españoles.

• Procedimiento

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de persona interesada que deberá acompañarse de la siguiente documentación:

— Fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad (DNI) o pasaporte en vigor. Cuando se haya perdido la nacionalidad española se deberá acreditar haber sido español de origen en el período entre el 18 de julio de 1936 y el 31 de diciembre de 1939.
— Fe de vida actualizada.
— Documentación acreditativa de la fecha de emigración y del período de estancia en el extranjero.
— Documentación acreditativa de las rentas o ingresos del solicitante.

• Lugar de presentación de las solicitudes

En el caso de los residentes en España, en la Dirección General de Migraciones o en las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno en las respectivas Comunidades Autónomas o de la Ciudades de Ceuta y Melilla, o en los registros y oficinas a que se refiere el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o en la sede electrónica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS).

En el caso de los residentes en el extranjero, en las Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, o bien en los Consulados o Secciones Consulares de las Embajadas del lugar de residencia del solicitante, o en los registros y oficinas a que se refiere el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o en la sede electrónica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS).

• Compatibilidades

Las prestaciones económicas referidas serán compatibles con el percibo de la pensión de jubilación de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, con el de la pensión asistencial regulada en la Ley 45/1960, de 21 de julio, y en el R.D. 8/2008, de 11 de enero, y no tendrán, en ningún caso, la consideración de renta o ingreso computable a efectos del percibo de aquellas.

Asimismo, las prestaciones económicas reconocidas serán compatibles con el percibo de la pensión del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez y no tendrán, en ningún caso, la consideración de prestación concurrente a efectos de determinar la cuantía de la misma.

• Obligaciones de los beneficiarios

Los beneficiarios de la prestación económica residentes en España deberán presentar, en todo caso, cada año, en el primer trimestre del año natural, la «Fe de vida».

Adicionalmente los perceptores del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) y los beneficiarios que, por disponer de ingresos o rentas superiores al límite establecido, no tengan derecho a pensiones asistenciales por ancianidad para emigrantes españoles o a pensiones de jubilación de la modalidad no contributiva, deberán presentar la declaración de rentas o ingresos.

Los beneficiarios de la prestación económica residentes en el exterior que perciban prestaciones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), y los beneficiarios que, por disponer de ingresos o rentas superiores al límite establecido, no tengan derecho a pensiones asistenciales por ancianidad para emigrantes españoles, deberán presentar la «Fe de vida y la declaración de rentas o ingresos», dentro del plazo establecido en cada país para la renovación del derecho a pensión asistencial por ancianidad.

En el caso de beneficiarios de prestación económica residentes en el exterior que sean perceptores de la pensión asistencial por ancianidad, se entenderá acreditada la «Fe de vida» con la documentación que aporten cada año para la renovación de su pensión asistencial.

• Órgano competente

El reconocimiento y pago de las prestaciones económicas será por la Dirección General de Migraciones del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

La resolución deberá ser dictada y notificada en un plazo máximo de seis meses desde la fecha de presentación de la solicitud en cualquiera de los registros del órgano competente para su tramitación. Transcurrido el plazo máximo para resolver sin que se hubiese dictado y notificado resolución expresa se entenderá estimada por silencio administrativo.

• Asistencia sanitaria

La Ley reguladora de las referidas prestaciones establece que, por parte del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, se podrán habilitar los mecanismos necesarios para garantizar que los beneficiarios de la prestación que residan en el extranjero tengan cubierta la asistencia sanitaria cuando en su país de residencia la misma se considere insuficiente.

35.4. Ayudas asistenciales extraordinarias para españoles residentes en el exterior

■ (O. TAS/561/2006) • (O. ESS/1613/2012, disp. final 1.ª)

• Objeto

Paliar la situación derivada de la carencia de recursos de los españoles en el exterior y de los familiares a su cargo, así como sufragar los gastos extraordinarios derivados del hecho de la emigración cuando se acredite insuficiencia de recursos.

Tendrán expresamente la consideración de gastos extraordinarios:

— Los ocasionados en el país de emigración por asistencia sanitaria derivada de problemas graves de salud que requieran atención inmediata que

no pueda prestarse por los organismos de la Seguridad Social o Servicios Sociales.
— Los gastos extraordinarios originados por la asistencia jurídica en procedimientos sociolaborales, en procedimientos civiles referidos a separaciones, divorcios y reclamación de alimentos, y los civiles y penales derivados de causas de violencia de género, siempre que el solicitante de la ayuda no pueda acceder al beneficio de la justicia gratuita. En ningún caso se sufragarán procesos laborales o de Seguridad Social iniciados contra instituciones españolas.

• Beneficiarios y criterios de valoración

— Los españoles residentes en el exterior, en situación de necesidad.
— Los trabajadores españoles desplazados temporalmente, en situación de necesidad.

Se tomarán en especial consideración para la concesión de la ayuda los casos en los que se presente una situación de dependencia o se acredite ser víctima de violencia de género por cualquier medio de prueba admitido en derecho.

• Cuantía

Las ayudas serán de cuantía variable en función de las causas que generen la solicitud y de la situación económica y familiar de los interesados.

• Lugar de presentación de las solicitudes

En las Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social o bien en los Consulados o Secciones Consulares de las Embajadas del lugar de residencia del solicitante, o en los registros y oficinas a que se refiere el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o en la sede electrónica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS).

35.5.
Programas de subvenciones para la ciudadanía española residente en el exterior y los retornados

■ (O. ESS/1613/2012)

• Lugar y plazo de presentación de las solicitudes

Las solicitudes de las ayudas podrán presentarse en cualquiera de los registros u oficinas a que se refiere el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y en todo caso:
— En el exterior, en las Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, así como en los Consulados Generales o Secciones Consulares de las Embajadas correspondientes al domicilio o residencia del peticionario de la ayuda.
— En España, en las Áreas o Dependencias Provinciales de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno, respectivamente, correspondientes al domicilio del solicitante o, en su caso, en las Direcciones Insulares y en la Dirección General de Migraciones.

Salvo que la correspondiente resolución de convocatoria fije otro distinto, el plazo de presentación de solicitudes será de veinte días naturales, contados a partir del día siguiente al de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del extracto de la convocatoria.

La concesión de las subvenciones estará siempre supeditada a la existencia de crédito suficiente en la aplicación presupuestaria que corresponda, al volumen de solicitudes presentadas y al resultado de la valoración obtenida.

El importe de la subvención será el resultado de aplicar al coste total del programa finalmente aprobado por el órgano concedente, el porcentaje de financiación propia que, en su caso, se determine expresamente en la correspondiente convocatoria.

Sólo se podrán subvencionar programas cuyo coste total sea igual o superior al importe mínimo que establezca expresamente la correspondiente convocatoria de subvenciones. La cuantía de la subvención no podrá ser superior al importe máximo que, en su caso, se determine expresamente en la convocatoria.

35.5.1. Programa de Asociaciones

• Objeto

Este programa tiene por objeto:

— Conceder ayudas destinadas a contribuir a la financiación de los gastos de funcionamiento de las Federaciones, Asociaciones y Centros de españoles en el exterior.

— Subvencionar los gastos ocasionados por las reparaciones y el mantenimiento de los centros e instalaciones de entidades radicadas en el exterior, cuya finalidad sea la asistencia social, sanitaria y sociocultural en favor de los españoles del exterior.

• Beneficiarios

Podrán beneficiarse de estas ayudas las federaciones, asociaciones o centros de españoles en el exterior, que cuenten con un número de asociados mayor de cincuenta, y que desarrollen una labor asistencial a favor de los españoles del exterior, así como entidades que tengan por finalidad el apoyo y la promoción sociocultural de los españoles en el exterior.

Las entidades solicitantes deberán carecer de ánimo de lucro, estar legalmente constituidas, radicadas en el extranjero y figurar inscritas, en su caso, en el Censo de Asociaciones y Centros de la Dirección General de Migraciones, con dos años de antelación a la fecha de presentación de la solicitud.

• Tipos de gasto y determinación de la cuantía

Se entienden como gastos de funcionamiento de las entidades, objeto de este programa, los de personal vinculado a la actividad subvencionada, alquiler de local, electricidad, gas, agua, línea telefónica de voz y de datos, material informático y de oficina de carácter fungible o consumible y otros de similar naturaleza.

Se consideran gastos de reparaciones y mantenimiento aquellos de naturaleza corriente destinados a mantener, reparar y conservar los edificios y locales, siempre que estas acciones no afecten a su estructura ni supongan un incremento de la capacidad o la vida útil de dichas instalaciones.

Asimismo, se consideran subvencionables en el marco de este programa los gastos derivados de la celebración de una Asamblea anual por aquellas Federaciones que representen o integren a asociaciones o centros de españoles en el exterior de más de un país.

La cuantía de las ayudas será de carácter variable y estará en función de los gastos totales anuales de funcionamiento de la entidad, hasta un máximo del 30 por cien de estos. No obstante lo anterior, en el caso de las Federaciones que representen o integren asociaciones o centros de más de un país, dicho límite podrá elevarse hasta el 95 por cien de sus gastos de funcionamiento.

En el caso de los gastos por reparaciones y mantenimiento se podrá subvencionar hasta el 95 por cien de su importe.

Lo anterior, sin perjuicio de los compromisos mínimos de financiación propios fijados para las entidades solicitantes en las resoluciones de convocatoria.

• Criterios de valoración

Para el otorgamiento de la subvención y la determinación de su cuantía se considerarán, los siguientes criterios específicos de valoración:

— Existencia de local social, destinado exclusivamente al funcionamiento de la asociación.
— Implantación de la institución y colectivo que se beneficia o al que se dirigen las actuaciones de la asociación, centro o entidad.
— Número de asociados y aportación económica de los mismos.
— Actividades que realiza la entidad o que tiene previsto acometer en el periodo de tiempo de vigencia de las ayudas.

35.5.2. Programa de Centros

• Objeto

Estas subvenciones tienen por objeto contribuir a sufragar los gastos de obra nueva, obras de rehabilitación y adaptación de los edificios e instalaciones, y adquisición de equipamiento, de las entidades radicadas en el exterior, cuya finalidad sea la asistencia social, sanitaria y sociocultural a favor de los españoles del exterior.

• Beneficiarios

Podrán ser beneficiarios de estas ayudas las federaciones, asociaciones o centros de españoles en el exterior, que cuenten con un número de asociados mayor de 50 y que desarrollen una labor sociocultural, sanitaria o asistencial a favor de los españoles del exterior.

Las entidades solicitantes deberán carecer de ánimo de lucro, estar legalmente constituidas, radicadas en el extranjero y figurar inscritas, en su caso, en el Censo de Asociaciones y Centros (CACE) de la Dirección General de Migraciones con dos años de antelación a la fecha de presentación de la solicitud.

• Determinación de su cuantía

La cuantía de las ayudas será variable y estará en función de las características de la entidad, del proyecto y de la utilidad social que comporte para los asociados.

• Criterios de valoración

Para la concesión de las subvenciones de este programa así como para el establecimiento de su cuantía se tendrán en cuenta los siguientes criterios específicos de valoración:

— El número de españoles residentes en el exterior que se beneficiarán de la ayuda.
— La implantación de la institución, atendiendo a su ámbito territorial y a la difusión de las actividades realizadas por la entidad.

— El proyecto de obra o reforma que se pretende subvencionar y su repercusión en los españoles residentes en el exterior.
— La existencia o no de otras instituciones en el mismo ámbito territorial que tengan igual finalidad.

35.5.3. Programa de Proyectos e Investigación

• Objeto

El objeto de esta subvención es la realización de actividades dirigidas a:
— Fomentar la realización de estudios de investigación dirigidos al conocimiento histórico o actual de la situación de los españoles en el exterior y de los retornados.
— Posibilitar la ejecución de proyectos cuya finalidad sea la de mejorar la calidad de vida de los españoles en el exterior y retornados.

• Beneficiarios

Podrán ser beneficiarios de estas subvenciones las personas físicas, empresas privadas y entidades sin ánimo de lucro radicadas en España o en el exterior, entre cuyos fines se encuentren las actividades objeto de este programa.

• Determinación de la cuantía y criterios de valoración

La subvención será de cuantía variable, según el interés y características del proyecto a desarrollar y se aplicará para sufragar aquellos gastos que sean necesarios para la ejecución del mismo.

A efectos de la concesión de las ayudas, se valorarán los siguientes criterios específicos:
— El carácter innovador de los proyectos que tengan como finalidad mejorar la situación sociolaboral de los españoles en el exterior y retornados.
— El grado de interés general, social, económico o asistencial para su concesión.
— La experiencia y especialización en la realización de proyectos similares.

35.5.4. Programa de Comunicación

• Objeto

El objeto de esta subvención es:
— La realización de acciones, en el ámbito de la comunicación, dirigidas a la ciudadanía española en el exterior, a través de medios escritos o audiovisuales, tales como prensa, radio, cine, televisión e Internet.
— La realización de acciones referidas a la distribución de publicaciones periódicas especializadas de prensa escrita, entre los centros y asociaciones de españoles en el exterior.

- **Beneficiarios**

Podrán ser beneficiarios de estas subvenciones empresas privadas radicadas en España, las entidades y personas físicas radicadas en el exterior, siempre que entre sus fines se encuentren las actividades objeto de este programa.

- **Determinación de la cuantía**

La subvención será de cuantía variable, según el interés y características del proyecto a desarrollar y se aplicará para sufragar aquellos gastos que sean necesarios para la ejecución del mismo.

- **Criterios de valoración**

Para la concesión de las subvenciones de este programa así como para el establecimiento de su cuantía se considerarán los siguientes criterios específicos de valoración:

— El grado de difusión de la actuación entre la ciudadanía española del exterior, y número de españoles en el exterior al que se dirige la actividad.
— El interés del proyecto y su incidencia en la ciudadanía española en el exterior.
— El carácter innovador del proyecto de comunicación.
— Para las acciones de distribución de prensa escrita especializada, la antigüedad de la publicación, la existencia de versión digital de la misma y su implantación entre los españoles del exterior. En este apartado, no se subvencionarán las publicaciones con antigüedad inferior a un año en el momento de la solicitud.

35.5.5. Programa de Mayores y Dependientes

- **Objeto**

Estas subvenciones tienen por objeto mejorar las condiciones de vida de los españoles mayores y/o dependientes en el exterior mediante el apoyo a centros sociales, centros de día y residencias de mayores, para la realización de actividades de carácter informativo, social o asistencial de las instituciones que tengan como finalidad la atención de dicho colectivo.

- **Beneficiarios**

Podrán acceder a la condición de beneficiarios de estas ayudas los centros de día, residencias de mayores u otras instituciones que acojan a personas mayores y/o dependientes no pertenecientes a la población activa, que tengan la condición de españoles en el exterior, o sean cónyuges de estos, y carezcan de los medios suficientes para subsistir por sí mismos.

- **Determinación de la cuantía**

La cuantía será de carácter variable y estará en función del interés de las acciones a ejecutar, así como del número de beneficiarios atendidos.

• Criterios de valoración

Para la concesión de las subvenciones de este programa se considerarán, entre otros, los siguientes criterios específicos de valoración:

— El número de personas de nacionalidad española que se benefician de la ayuda.
— La repercusión de la ayuda según el grado de necesidad de la colectividad española atendida.
— La especialización de la entidad solicitante en la atención al colectivo y en el objetivo específico al que se dirige el programa.

35.6. Subvenciones destinadas al programa de jóvenes

■ (O. ESS/1650/2013)

• Objeto

El objeto de estas ayudas y subvenciones es la realización en el exterior de las siguientes actividades:

— Actuaciones para la integración social y laboral de los jóvenes, entre ellas, las de información, orientación profesional y asesoramiento en el exterior sobre empleo y emprendimiento.
— Programas de formación, prácticas en empresas, de especialización profesional y emprendimiento, que permitan la incorporación en el mercado laboral del país de residencia.
— Programas de perfeccionamiento de lengua extrajera en el país de residencia.
— Programas que faciliten el retorno, así como la participación en proyectos emprendedores en España.

Las actividades subvencionadas tendrán como destinatarios finales a jóvenes españoles, menores de 35 años, que acrediten un periodo de residencia en el exterior de al menos un mes, y se encuentren inscritos en el Registro de Matrícula Consular.

• Beneficiarios

Podrán ser beneficiarios de estas subvenciones las empresas y entidades sin fin de lucro, radicadas en el exterior y en España, que tengan entre sus fines la realización de las actividades objeto del programa.

• Cuantía de las subvenciones

El importe de la subvención será el coste total del programa finalmente aprobado por el órgano concedente una vez deducido el porcentaje de financiación propia que se determine en la resolución de convocatoria y minoradas las cuantías de otras subvenciones y ayudas que, en su caso, reciba la entidad solicitante para la realización de la actividad.

• Criterios de valoración

Para la concesión de las subvenciones, se considerarán, entre otros, los siguientes criterios específicos de valoración:

— El contenido de la acción y su incidencia prevista en la inserción de los jóvenes españoles residentes en el exterior en el ámbito laboral.

— El carácter innovador de los proyectos que tengan como finalidad mejorar la situación sociolaboral de los jóvenes españoles residentes en el exterior.
— Especialización de la entidad solicitante en el desarrollo de acciones relacionadas con la actividad del proyecto presentado.
— El número de españoles residentes en el exterior que podría beneficiarse de la actividad.
— El contenido técnico del proyecto: definición de objetivos, actividades a realizar, programación de actuaciones y seguimiento de resultados.

35.7. Movilidad internacional de jóvenes

España ha firmado con Canadá, Nueva Zelanda, Australia, Japón y Corea acuerdos con el fin de favorecer la movilidad de jóvenes y de promover la cooperación y colaboración entre los países firmantes. Se facilitarán los procedimientos administrativos para la estancia de jóvenes entre 18 y 30 años, que se instalen en dichos países con motivo de vacaciones que incluyan actividades laborales esporádicas o la adquisición de una experiencia personal o profesional, o perfeccionar el conocimiento de la lengua, la cultura y de la sociedad del país.

En la página de la Secretaría General de Inmigración y Emigración: http://extranjeros.mitramiss.gob.es/es/normativa/internacional/movilidad_jovenes/index.html se accede a información sobre la movilidad internacional de jóvenes.

35.8. Ayudas destinadas a atender situaciones de extraordinaria necesidad de los españoles retornados

■ (R.D. 1493/2007)

• Objeto

Concesión directa de ayudas destinadas a atender las situaciones de extraordinaria necesidad de los españoles retornados por los gastos extraordinarios derivados del hecho del retorno, cuando se acredite insuficiencia de recursos en el momento de la solicitud de la ayuda.

• Beneficiarios

Podrán ser beneficiarios de las ayudas los españoles de origen retornados, dentro de los nueve meses siguientes a su retorno, siempre que quede acreditado que han residido en el exterior, de forma continuada, un mínimo de cinco años antes del retorno.

• Criterios para la concesión de las ayudas

Las ayudas se conceden a los retornados que se encuentren en situación de necesidad económica en relación con los gastos que deben afrontar en el momento del retorno, situación que se acreditará mediante informe de los Servicios Sociales del lugar de residencia del solicitante, o, en su caso, mediante informe de las Áreas o Dependencias Provinciales de Trabajo e Inmigración, de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno.

Como criterios para la concesión de las ayudas se valorarán:

— La percepción de ingresos mensuales en cuantía igual o inferior al importe del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), del año en curso.

— El número de personas a cargo del solicitante, especialmente si se trata de menores, personas con discapacidad, mayores y/o dependientes.
— Las dificultades de inserción en el mercado laboral en función de la edad u otras circunstancias del solicitante.
— Los gastos por vivienda habitual.

No se considerarán gastos extraordinarios derivados del hecho del retorno a España los correspondientes a los pasajes de vuelta, ni al traslado de muebles o enseres, salvo que concurran circunstancias de absoluta excepcionalidad.

• Cuantía de la ayuda

Las ayudas serán de cuantía variable en función de las causas que generan la solicitud y de la situación económica y familiar de los interesados.

En todo caso, se fija la cuantía máxima anual por cada beneficiario en el importe anual del Indicador Público de Rentas Múltiples (IPREM), correspondiente a doce pagas del año en curso.

• Solicitudes

Las solicitudes, cumplimentadas en el modelo establecido estarán a disposición de los solicitantes en las Áreas de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, o, en su caso en las Direcciones Insulares, pudiendo también descargarse de la página web: http://www.ciudadaniaexterior.mitramiss.gob.es/es/horizontal/formularios/index.htm

Las solicitudes podrán presentarse en los organismos relacionados anteriormente correspondientes al domicilio del solicitante, en la Dirección General de Migraciones y en los registros y oficinas a que se refiere el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o en la sede electrónica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS).

Las ayudas se podrán solicitar en cualquier momento del año y deberán acompañarse de los siguientes documentos:

— Certificación literal de nacimiento u otra documentación que acredite la nacionalidad española de origen.
— Baja consular del solicitante expedida por el Consulado del país de procedencia o cualquier otro documento oficial expedido por las autoridades de dicho país que permita acreditar de modo fehaciente el tiempo de residencia en el mismo.
— Declaración en la que el solicitante preste su consentimiento para que el órgano instructor pueda verificar los datos de identidad, mediante consulta al Sistema de Verificación de Datos de Identidad, así como los datos de residencia de las personas que formen parte de la unidad de convivencia. De no prestarse dicho consentimiento, se deberá aportar la fotocopia del D.N.I. o pasaporte español en vigor, así como el certificado de empadronamiento según proceda.
— Informe emitido por los servicios sociales del Ayuntamiento o de la Comunidad Autónoma correspondiente, para conocer la situación de necesidad del solicitante.
— En el supuesto que proceda, certificado de defunción del causante.
— Declaración en la que el solicitante preste su consentimiento para que el órgano instructor pueda recabar de la Agencia Estatal de Administración Tributaria el suministro directo y telemático de la información relativa a los ingresos, rentas y situación patrimonial del solicitante, así como de los demás miembros de la unidad familiar. De no prestarse dicho consentimiento, se deberán aportar las correspondientes certificaciones tributarias.
— Declaración responsable de estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributaria y de seguridad social, o de que no se está obligado a ellas.

— Justificación de las ayudas o subvenciones reconocidas por otras entidades públicas o privadas, con indicación de su cuantía, o en su defecto, cumplimentar una declaración responsable de no ser perceptor de otras ayudas.
— Justificación, cuando proceda, de los gastos que motivan la petición de ayuda.

Cuando el beneficiario esté incapacitado o sea menor, formulará la solicitud en su nombre su representante legal. En tal caso se acompañará la documentación que acredite este extremo. En los supuestos en que el retornado o los familiares a su cargo presenten algún grado de discapacidad o dependencia, se deberá acreditar dicha condición.

Los beneficiarios de las ayudas están obligados a comunicar a la Dirección General de Migraciones la obtención de subvenciones o ayudas para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones públicas o entes públicos o privados, nacionales o extranjeros.

Las Áreas o Dependencias de Trabajo e Inmigración, o Direcciones Insulares, de las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno, comprobada la documentación, y efectuados los requerimientos a que hubiere lugar, emitirán el informe en el que valorarán la situación alegada por los solicitantes.

• Resolución

Será competente para resolver la concesión de estas subvenciones el titular de la Secretaría General de Inmigración y Emigración, que podrá delegar esta competencia en el titular de la Dirección General de Migraciones.

La resolución de concesión de la subvención será motivada, y el plazo máximo para resolver y notificar la resolución será de sesenta días hábiles a contar desde la fecha de presentación de las solicitudes.

Transcurrido el plazo señalado anteriormente sin haberse notificado resolución expresa, podrá entenderse desestimada por silencio administrativo.

Contra la resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes, ante el mismo órgano que haya dictado la resolución o bien recurrir directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

35.9. Asistencia Sanitaria para españoles de origen retornados y trabajadores y pensionistas españoles de origen residentes en el exterior desplazados temporalmente a territorio nacional y para los familiares de los anteriores que se establezcan con ellos o les acompañen

■ (Ley 40/2006) • (R.D. 8/2008) • (Ley 25/2015. disp. final 5.ª y 9.ª tres) • (R.D.L. 7/2018)

La asistencia sanitaria, a través del Sistema Nacional de Salud, para los españoles de origen residentes en el exterior que retornen a España, así como para sus familiares que se establezcan con ellos, y la asistencia sanitaria para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia y pensionistas, españoles de origen, residentes en el exterior, en sus desplazamientos temporales a España, así como para los familiares que les acompañen, se regirá por lo dispuesto en la Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior, y en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero, por el que se regula la prestación por razón de necesidad a favor de los españoles residentes en el exterior y retornados, cuando, de acuerdo con las disposiciones de Seguridad Social española, las del Estado de procedencia o las normas o Convenios internacionales de Seguridad Social establecidos al efecto, no tuvieran prevista esta cobertura.

En todo caso, el reconocimiento del derecho a la asistencia sanitaria corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social, el cual expedirá el documento acreditativo del derecho. Este derecho se conservará hasta que el beneficiario reúna los requisitos establecidos para obtenerlo de acuerdo con las disposiciones anteriormente citadas.

Los españoles de origen retornados justificarán su condición mediante la presentación de la baja consular en el país de residencia y el certificado de empadronamiento en el municipio donde hayan fijado su residencia en nuestro país.

35.10.
Convenios especiales de la Seguridad Social para trabajadores emigrantes e hijos de emigrantes retornados

■ (R.D. 996/1986) • (O. ESS/83/2019)

• Acción protectora

— Pensión de jubilación.
— Pensión por incapacidad permanente derivada de enfermedad común o accidente no laboral.
— Prestaciones por muerte y supervivencia.
— Servicios Sociales.

• ¿Quién puede suscribirlo?

— Los emigrantes españoles y los hijos de estos que posean nacionalidad española, con independencia de que con anterioridad hayan estado o no afiliados a la Seguridad Social española, e independientemente del país en el que trabajen y de que dicho país tenga o no suscrito con España acuerdo o convenio en materia de Seguridad Social.
— Los emigrantes españoles y los hijos de estos que posean la nacionalidad española, que retornen a territorio español desde cualquier país, siempre que no se hallen incluidos obligatoriamente en algún régimen público de protección social en España.
— Los seglares, misioneros y cooperantes, dependientes de la Conferencia Episcopal, Diócesis, Órdenes, Congregaciones y otras Instituciones religiosas, así como de organizaciones no gubernamentales, que tengan nacionalidad española y que sean enviados por sus respectivas organizaciones o instituciones a los países extranjeros, sin mediar relación laboral con estas.
— Los españoles que, sin haber estado previamente afiliados al sistema de la Seguridad Social, participen en el extranjero en programas formativos o de investigación de forma remunerada, cualquiera que sea el concepto o la forma de la remuneración que perciban, sin quedar vinculados por una relación laboral, los cuales tendrán la consideración de emigrantes a los solos efectos de la suscripción de esta modalidad de convenio especial.
— No es necesario haber estado previamente afiliado a la Seguridad Social española.

• Cuota a ingresar

— El suscriptor, con la base de cotización mínima para trabajadores mayores de 18 años, 1.050,00 euros, deberá abonar la cuota establecida al efecto, cuyo importe mensual a partir del 1 de enero de 2019 es de 228,80 euros.

- **Plazos y lugar de solicitud**

  — La solicitud de este convenio especial podrá formularse en cualquier momento, sin que resulte exigible el cumplimiento de plazo alguno al respecto.
  — Debe efectuarse ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en Madrid, respecto a los emigrantes que residan en el país de inmigración y ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social correspondiente al domicilio donde los emigrantes retornados fijen su residencia.

- **Países cuyas relaciones con España en materia de Seguridad Social se encuentran reguladas mediante instrumentos jurídicos internacionales**
  («Ver epígrafe 27.3»)

36. Acceso de los extranjeros al trabajo en España

(L.O. 4/2000) • (R.D.L. 4/2008) • (R.D. 1800/2008) • (R.D. 1463/2009) • (R.D. 557/2011) • (R.D. 844/2013) • (O. PRE/1803/2011) • (STS, 11-VI-2013) • (R.D.L. 1/2014) • (R.D. 103/2014) • (O. PRE/1596/2014) • (O. PRE/1665/2014) • (Rglto. (CE) 562/2006) • (Rglto. (CE) 810/2009) • (Ley 14/2013) • (O. ESS/1571/2014) • (Ley 25/2015) • (R.D. 1004/2015) • (Resol. 17-XII-2018) • (R.D.L 11/2018) • (Directiva (UE) 2016/801) • (Extracto Resol.8-IV-2019) • (Resol. 27-III-2019)

Existen diferentes regímenes por los que se regulan las autorizaciones o documentos que habilitan a los extranjeros a trabajar:

— Régimen general de extranjería: Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que regula el régimen general de extranjería, en la redacción dada por sus distintas modificaciones.

— Régimen aplicable a los ciudadanos UE y a sus familias: Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, por el que se contempla el régimen de estos ciudadanos y sus familiares. A la espera de conocer situación final y régimen aplicable a los aún ciudadanos nacionales del Reino Unido tras su eventual salida de la UE.

— Régimen aplicable a solicitantes y a beneficiarios de Protección internacional: Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, por la que se determina a los nacionales de terceros Estados con este régimen especial de protección y sus familiares.

— Régimen aplicable a las figuras contempladas en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, Sección 2.ª «Movilidad Internacional», del Capítulo I, Título V «Internacionalización de la economía española», que regula determinados supuestos en los que, por razones de interés económico, se facilita y agiliza la concesión de visados y autorizaciones de residencia, al objeto de atraer inversión y talento a España (ver Capítulo 38).

MARCO NORMATIVO GENERAL. LEY ORGÁNICA 4/2000, DE 11 DE ENERO, SOBRE DERECHOS Y LIBERTADES DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA Y SU INTEGRACIÓN SOCIAL

• Autorización para la realización de actividades lucrativas

Los extranjeros mayores de dieciséis años precisarán para ejercer cualquier actividad lucrativa, profesional o laboral en España, de la correspondiente autorización administrativa previa para trabajar.

Las autorizaciones de trabajo que pueden obtenerse en España serán una de las que a continuación se enumeran:

— Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.

— Residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados titulares de una Tarjeta azul-UE.

— Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada.

— Residencia temporal y trabajo por cuenta propia.

— Residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios.
— Estancia/Residencia temporal con excepción de la autorización de trabajo.
— Residencia por reagrupación familiar con habilitación para trabajar.
— Residencia por circunstancias excepcionales por arraigo o protección internacional con habilitación para trabajar.
— Autorización de trabajo a titulares de autorización de residencia por circunstancias excepcionales por razones humanitarias, colaboración con autoridades, seguridad nacional o interés público.
— Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género.
— Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales por colaboración contra redes organizadas.
— Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de extranjeros víctimas de la trata de seres humanos.
— Autorización para trabajar a titulares de autorización de estancia por estudios, investigación o formación, prácticas no laborales o servicios de voluntariado.
— Autorización de trabajo para trabajadores transfronterizos.
— Residencia de larga duración.
— Residencia de larga duración-UE.

Este régimen no se aplicará a los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o Suiza (o a países a los que pudiera extenderse en el futuro, mediante Convenio internacional, dicho régimen), ni a los nacionales de terceros Estados a quienes, por razón de parentesco, sea de aplicación el régimen de libre circulación UE (ciudadanos UE + familiares de ciudadanos UE-EEE-Suiza, y que sean nacionales de terceros países) (ver apartado 36.20), ni a los que les sea de aplicación los beneficios de la protección internacional (ver apartado 36.21).

36.1. Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena

36.1.1. Autorización inicial por cuenta ajena

La autorización inicial de residencia temporal y trabajo tendrá una duración de un año y se limitará, en lo relativo al ejercicio de actividad laboral y salvo en los casos previstos por la Ley y los Convenios Internacionales firmados por España, a un ámbito geográfico y ocupación determinada.

La eficacia de la autorización quedará suspendida hasta la obtención del visado, la entrada del trabajador en España y su posterior alta en el Régimen correspondiente de la Seguridad Social por el empleador que solicitó la autorización.

36.1.2. Requisitos

Para la concesión de una autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena será necesario cumplir los siguientes requisitos:

— En relación con la residencia de los extranjeros que se pretende contratar:
  - Que no se encuentren irregularmente en territorio español.
  - Que carezcan de antecedentes penales, tanto en España como en sus países anteriores de residencia durante los últimos cinco años, por delitos previstos en el ordenamiento español.
  - Que no figuren como rechazables en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.

- Que haya transcurrido el plazo de compromiso de no regreso a España del extranjero, asumido por éste en el marco de su retorno voluntario al país de origen.
- Que se haya abonado la tasa por tramitación de la autorización de residencia temporal.

— En relación con la actividad laboral a desarrollar por los extranjeros que se pretende contratar:
  - Que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero en los términos que se exponen más adelante.
  - Que el empleador presente un contrato de trabajo firmado por ambas partes que garantice al trabajador una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización.
  - Que las condiciones fijadas en el contrato de trabajo se ajusten a las establecidas por la normativa vigente y el convenio colectivo aplicable para la misma actividad, categoría profesional y localidad.
    En el caso de que la contratación fuera a tiempo parcial, la retribución deberá ser igual o superior al salario mínimo interprofesional para jornada completa y en cómputo anual.
  - Que el empleador solicitante haya formalizado su inscripción en el correspondiente régimen del sistema de Seguridad Social y se encuentre al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
  - Que el empleador cuente con medios económicos, materiales o personales, suficientes para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones asumidas en el contrato frente al trabajador en los términos establecidos en el artículo 66 del Reglamento.
  - Que el trabajador tenga la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión.

• Situación nacional de empleo

Para la concesión inicial de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena, se tendrá en cuenta que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero.

Sin embargo, no se considerará la situación nacional de empleo cuando el contrato de trabajo vaya dirigido a:

— Familiares reagrupados en edad laboral, o el cónyuge o hijo de extranjero residente en España con una autorización renovada, así como al hijo de español nacionalizado o de ciudadanos de otros Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Espacio Económico Europeo, siempre que estos últimos lleven, como mínimo, un año residiendo legalmente en España y al hijo no le sea de aplicación el régimen de libre circulación UE (ciudadanos UE + familiares nacionales de terceros países).
— Los titulares de una autorización previa de trabajo que pretendan su renovación.
— Los trabajadores necesarios para el montaje por renovación de una instalación o equipos productivos.
— Los que hubieran gozado de la condición de refugiados, durante el año siguiente a la cesación de la aplicación de la Convención de Ginebra de 28 de julio de 1951, sobre el Estatuto de los Refugiados, por los motivos recogidos en el artículo 1, supuesto 5, sección C.
— Los que hubieran sido reconocidos como apátridas y los que hubieran perdido la condición de apátridas el año siguiente a la terminación de dicho estatuto.
— Los extranjeros que tengan a su cargo ascendientes o descendientes de nacionalidad española.
— Los extranjeros nacidos y residentes en España.
— Los hijos o nietos de español de origen. (Ver apartado 36.15.3)
— Los menores extranjeros en edad laboral con autorización de residencia que sean tutelados por la entidad de protección de menores competente, para aquellas actividades que favorezcan su integración social, y una vez acreditada la imposibilidad de retorno con su familia o al país de origen.

— Los extranjeros que obtengan la autorización de residencia por circunstancias excepcionales en los supuestos que se determinen, y en todo caso, cuando se trate de víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos.
— Los extranjeros que hayan sido titulares de autorización de trabajo para actividades de temporada, durante dos años naturales, y hayan retornado a su país de origen.
— Los extranjeros que hayan renunciado a su autorización de residencia y trabajo en virtud de un programa de retorno voluntario.
— Los extranjeros que vayan a cubrir puestos de confianza y directivos de empresas.
— Los profesionales altamente cualificados, incluyendo técnicos y científicos contratados por entidades públicas, universidades o centros de investigación, desarrollo e innovación dependientes de empresas, sin perjuicio de la aplicación del régimen específico de autorización aplicable.
— Los trabajadores en plantilla de una empresa o grupo de empresas en otro país que pretendan desarrollar su actividad laboral para la misma empresa o grupo en España.
— Los artistas de reconocido prestigio.
— Nacionales de Estados con los que se hayan suscrito convenios internacionales a tal efecto (Chile y Perú).
— Nacionales de Estados no pertenecientes a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo enrolados en buques españoles en virtud de acuerdos internacionales de pesca marítima.
  Se considerará que la situación nacional de empleo permite la contratación:
  • Cuando la ocupación a desempeñar por el extranjero esté calificada como de difícil cobertura.
  • Cuando el empleador acredite la dificultad de cubrir los puestos de trabajo vacantes con trabajadores ya incorporados en el mercado laboral interno a través del certificado emitido por el Servicio de Empleo competente.

36.1.3. Tramitación de la solicitud de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena

El empleador que pretenda contratar a un trabajador extranjero que no sea titular de una autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena en España deberá presentar, personalmente o a través de quien válidamente tenga atribuida la representación legal empresarial, la correspondiente solicitud de autorización inicial ante el registro del órgano competente para su tramitación, correspondiente a la provincia donde se vaya a ejercer la actividad laboral.

A la solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena en modelo oficial deberá acompañarse la siguiente documentación:

— El NIF y, en el caso de que la empresa esté constituida como persona jurídica, documento público que otorgue su representación legal en favor de la persona física que formule la solicitud. Si el empleador fuera persona física, no se le exigirá la presentación del NIF si accede a la verificación de sus datos a través del Sistema.
— Original y copia del contrato de trabajo, en el modelo oficial establecido. La Oficina de Extranjería sellará la copia del contrato a los efectos de su posterior presentación por el extranjero junto a la correspondiente solicitud de visado de residencia y trabajo.
— En su caso, certificado del Servicio Público de Empleo competente sobre la insuficiencia de demandantes de empleo para cubrir el puesto de trabajo.
— Los documentos acreditativos de los medios económicos, materiales o personales de los que dispone para su proyecto empresarial y para hacer frente a dichas obligaciones.
— Copia del pasaporte completo o documento de viaje, en vigor, del trabajador extranjero.

— La acreditativa de que se tiene la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión.
— Aquellos documentos que acrediten, de ser alegada por el interesado, la concurrencia de un supuesto específico de no consideración de la situación nacional de empleo.

Recibida la solicitud, el órgano competente la registrará, dejando constancia inmediata de su presentación y la introducirá en la aplicación informática correspondiente.

La autoridad competente para resolver comprobará si la solicitud se acompaña de la documentación exigida y si concurre alguna causa de inadmisión a trámite recogidas en la Ley Orgánica 4/2000 y si apreciara su concurrencia resolverá de forma motivada declarando la inadmisión a trámite de la solicitud.

Admitida a trámite la solicitud, la autoridad competente procederá a la instrucción del procedimiento y a su inmediata tramitación, y recabará de oficio el informe al respecto de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, de la Tesorería General de la Seguridad Social, de los Servicios competentes de la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil y del Registro Central de Penados y Rebeldes. Estos informes deberán ser emitidos en el plazo de diez días, y siempre que sea posible por medios telemáticos.

Asimismo, cuando se admita a trámite la solicitud se devengan las tasas correspondientes de trabajo y residencia, que deberán ser abonadas en periodo voluntario, en los diez días hábiles siguientes a la fecha de admisión a trámite de la solicitud.

Una vez efectuado el pago, la Entidad colaboradora hará entrega al sujeto pasivo y, en su caso, cursará también envío al trabajador extranjero por cuenta ajena que no tiene tal condición, de una copia de dicho modelo oficial de liquidación tributaria en la que se haga constar una diligencia de «Pagado», y que servirá como medio de acreditación del pago, debiendo ser remitido al órgano administrativo competente para la tramitación del procedimiento, en el plazo de quince días desde la fecha de efectuarse el pago.

En el caso de que corresponda a la Comunidad Autónoma resolver sobre la autorización inicial de trabajo por cuenta ajena, será el órgano competente de la misma el que recabará los informes correspondientes, incluido, en su caso el de la propia comunidad autónoma. Estos informes deberán ser emitidos en el plazo indicado en el párrafo anterior.

La autoridad competente, a la vista de la documentación presentada y de los informes obtenidos, resolverá de forma motivada y notificará al empleador la resolución.

Cuando la Comunidad Autónoma hubiera asumido competencias en materia de autorización inicial de trabajo por cuenta ajena, vista la documentación aportada y los informes obtenidos, los órganos competentes de la Administración General del Estado y de la Comunidad Autónoma correspondiente deberán dictar de manera coordinada y concordante, una resolución conjunta denegando o concediendo la autorización, que será firmada por los titulares de los órganos competentes de cada una de las Administraciones y expedida y notificada a los interesados por el órgano competente de la Comunidad Autónoma.

En el plazo de un mes desde la notificación al empleador interesado de la resolución favorable, el trabajador deberá solicitar personalmente el visado en la Misión Diplomática u Oficina Consular en cuya demarcación resida. Una vez recogido el visado, el trabajador deberá entrar en el territorio español en el plazo de vigencia de aquél, que no será superior a tres meses.

Una vez efectuada su entrada en España, el extranjero deberá solicitar su tarjeta de identidad de extranjero (TIE) en el plazo de un mes una vez producida su alta en la Seguridad Social.

36.1.4. Renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena

La renovación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena deberá solicitarse, en modelo oficial, durante los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de la vigencia de su autorización. La presen-

tación de la solicitud en este plazo prorrogará la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento. También se prorrogará en el supuesto en que la solicitud se presentase dentro de los noventa días naturales posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la anterior autorización, sin perjuicio de la incoación del correspondiente procedimiento sancionador por la infracción en la que se hubiese incurrido.

La autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se renovará a su expiración en los siguientes supuestos:

- Cuando se acredite la continuidad en la relación laboral que dio lugar a la concesión de la autorización cuya renovación se pretende.
- Cuando se acredite la realización habitual de la actividad laboral para la que se concedió la autorización durante un mínimo de seis meses por año y el trabajador se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:
  - Haya suscrito un contrato de trabajo con un nuevo empleador acorde con las características de su autorización para trabajar, y figure en situación de alta o asimilada al alta en el momento de solicitar la renovación.
  - Disponga de un nuevo contrato que reúna los requisitos establecidos con vigencia condicionada a la concesión de la renovación.
- Cuando el trabajador haya tenido un periodo de actividad laboral de al menos tres meses por año, siempre y cuando acredite, acumulativamente:
  - Que la relación laboral que dio lugar a la autorización cuya renovación se pretende se interrumpió por causas ajenas a su voluntad.
  - Que ha buscado activamente empleo, mediante su inscripción en el Servicio Público de Empleo competente como demandante de empleo.
  - Que en el momento de solicitud de la renovación tiene un contrato de trabajo en vigor.
- Cuando el trabajador se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:
  - Se le haya otorgado una prestación contributiva por desempleo.
  - Sea beneficiario de una prestación económica asistencial de carácter público destinada a lograr su inserción social o laboral.
- En los supuestos de extinción del contrato de trabajo o suspensión de la relación laboral como consecuencia de que la trabajadora sea víctima de violencia de género.
- Cuando el trabajador acredite que se ha encontrado trabajando y en alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social durante un mínimo de nueve meses en un periodo de doce, o de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro, siempre que su última relación laboral se hubiese interrumpido por causas ajenas a su voluntad, y haya buscado activamente empleo.
- Cuando el cónyuge o la persona con la que el extranjero mantenga una relación de análoga afectividad a la conyugal cumpla con los requisitos económicos para reagrupar al trabajador.

Junto con la solicitud de renovación deberán presentarse los documentos acreditativos de que se reúnen las condiciones para su concesión, así como informe emitido por las autoridades autonómicas competentes que acredite la escolarización de los menores a su cargo en edad de escolarización obligatoria.

En caso de que a partir de la documentación presentada junto a la solicitud no quede acreditada la escolarización de los menores en edad de escolarización obligatoria que estén a cargo del solicitante, la Oficina de Extranjería pondrá esta circunstancia en conocimiento de las autoridades educativas competentes, y advertirá expresamente y por escrito al extranjero solicitante de que en caso de no producirse la escolarización y presentarse el correspondiente informe en el plazo de treinta días, la autorización no será renovada.

Para la renovación de la autorización se valorará, en su caso, previa solicitud de oficio de los respectivos informes:

- Que el extranjero haya cumplido la condena, haya sido indultado o se halle en situación de remisión condicional de la pena o de suspensión de la pena.
- Que el extranjero haya incumplido sus obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.

Igualmente se valorará el esfuerzo de integración del extranjero acreditado mediante el informe positivo de la Comunidad Autónoma de su lugar de residencia.

Dicho esfuerzo de integración podrá ser alegado por el extranjero como información a valorar en caso de no acreditar el cumplimiento de alguno de los requisitos previstos para la renovación de la autorización.

El informe tendrá como contenido mínimo la certificación, en su caso, de la participación activa del extranjero en acciones formativas destinadas al conocimiento y respeto de los valores constitucionales de España, los valores estatutarios de la Comunidad Autónoma en que se resida, los valores de la Unión Europea, los derechos humanos, las libertades públicas, la democracia, la tolerancia y la igualdad entre mujeres y hombres, así como el aprendizaje de las lenguas oficiales del lugar de residencia. En este sentido, la certificación hará expresa mención al tiempo de formación dedicado a los ámbitos señalados.

El informe tendrá en consideración las acciones formativas desarrolladas por entidades privadas debidamente acreditadas o por entidades públicas.

Los descubiertos en la cotización a la Seguridad Social no impedirán la renovación de la autorización, siempre que se acredite la realización habitual de la actividad. El órgano competente pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la situación de descubierto de cotización, a los efectos de que se lleven a cabo las actuaciones que procedan.

Será causa de denegación de las solicitudes de renovación, además del incumplimiento de algunos de los requisitos previstos en este artículo, la concurrencia de alguno de los supuestos de denegación previstos en el artículo 69 del Reglamento, excepto el relativo a que la situación nacional de empleo permita la contratación.

Transcurrido el plazo de tres meses para resolver sobre una solicitud de renovación de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena, ésta se entenderá estimada. El órgano competente para conceder la autorización vendrá obligado, previa solicitud por parte del interesado, a expedir el certificado que acredite la renovación por este motivo y, en el plazo de un mes desde la notificación del mismo, su titular deberá solicitar la expedición de la Tarjeta de Identidad de Extranjero.

La renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se hará por un periodo de dos años, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración, y permitirá el ejercicio de cualquier actividad en cualquier parte del territorio nacional. Los efectos de la autorización renovada se retrotraerán al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.

36.2.
Residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados titulares de una Tarjeta azul-UE

36.2.1.
Autorización inicial

La residencia temporal y trabajo inicial de profesionales altamente cualificados autoriza al trabajador extranjero a desempeñar una actividad laboral para la que se requiere contar con cualificación de enseñanza superior. Excepcionalmente podrá acreditar un mínimo de cinco años de experiencia profesional que pueda considerarse equiparable a dicha cualificación, relacionada con la actividad para cuyo desempeño se conceda la autorización.

Se entenderá por cualificación de enseñanza superior aquélla derivada de una formación de enseñanza superior, de duración mínima de tres años y que proporcione el nivel de cualificación necesario para ejercer una profesión que exija un alto nivel de capacitación o para ingresar en un programa de investigación avanzada.

La autorización inicial de residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados tendrá una duración de un año.

36.2.2. Requisitos

Para la concesión de una autorización inicial de residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados será necesario cumplir los siguientes requisitos:

— En relación con la residencia de los extranjeros que se pretende contratar será necesario que:
  - No se encuentren irregularmente en territorio español.
  - Carezcan de antecedentes penales, tanto en España como en sus países anteriores de residencia durante los últimos cinco años, por delitos previstos en el ordenamiento español.
  - No figuren como rechazables en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
  - Se haya abonado la tasa por tramitación de la autorización de residencia temporal.

— En relación con la actividad a desarrollar será necesario que:
  - El empleador presente un contrato de trabajo que garantice al trabajador una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización de residencia temporal y trabajo.
  - Las condiciones fijadas en el contrato de trabajo se ajusten a las establecidas por la normativa vigente y el convenio colectivo aplicable para la misma actividad, categoría profesional y localidad, así como que el salario bruto anual especificado en el contrato de trabajo sea, al menos, 1,5 veces el salario bruto anual medio. No obstante, siempre que el contrato se ajuste a la normativa vigente y al convenio colectivo aplicable, el umbral salarial podrá ser 1,2 veces el salario bruto anual medio establecido para aquellas profesiones en las que haya una necesidad particular de trabajadores nacionales de terceros países y que pertenezcan a grupos 1 y 2 de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, CIUO. La Dirección General titular de las competencias en inmigración informará anualmente a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración sobre la evolución de las profesiones a las que se refiere el párrafo anterior.
  - El empleador haya formalizado su inscripción en el correspondiente régimen del sistema de Seguridad Social y se encuentre al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
  - El empleador cuente con medios económicos, materiales o personales, suficientes para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones asumidas en el contrato frente al trabajador.
  - El extranjero tenga la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión.
  - Se haya abonado la tasa relativa a la autorización de trabajo.
  - Que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero, en los términos previstos en el RELOEX.

36.2.3. Tramitación

(Ver tramitación 36.1.3)

36.2.4. Renovación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados titulares de una Tarjeta azul-UE

La renovación de las autorizaciones deberá solicitarse, en modelo oficial, durante los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de la vigencia de su autorización o dentro de los noventa días naturales posteriores, lo que prorrogará la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento.

La autorización se renovará por periodos bianuales, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración, cuando el trabajador extranjero acredite el cumplimiento de los requisitos exigibles para la concesión de una autorización inicial, salvo el relativo a que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador.

Notificada la resolución favorable, el extranjero deberá solicitar en el plazo de un mes la Tarjeta de Identidad de Extranjero, en la que se hará constar la leyenda «Tarjeta azul-UE».

Será causa de denegación de las solicitudes de renovación, además del incumplimiento de algunos de los requisitos exigibles para la concesión de una autorización inicial, la concurrencia de alguno de los siguientes supuestos:

— Cuando, para fundamentar la petición, se hayan presentado documentos falsos o formulado alegaciones inexactas, medie mala fe o los documentos presentados hayan sido obtenidos fraudulentamente.
— Cuando el titular haya dejado de cumplir las condiciones de entrada y residencia en el territorio español como profesional altamente cualificado.
— Cuando el titular resida para fines distintos a aquéllos para los que fue inicialmente autorizado a residir.

36.2.5. Régimen aplicable a los familiares de profesionales altamente cualificados extranjeros

Se podrá solicitar, simultáneamente a la presentación de la solicitud de autorización de residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados, una autorización de residencia temporal a favor de los miembros de su familia que desee reagrupar.

En el caso de que a la Comunidad Autónoma donde se vaya a desarrollar la actividad laboral se le hubieran traspasado competencias en materia de autorización inicial de trabajo para extranjeros y las solicitudes sean presentadas simultáneamente, todas ellas podrán ser presentadas ante el órgano autonómico que sea competente en relación con la autorización inicial de trabajo, que remitirá las de autorización de residencia temporal por reagrupación familiar a la Oficina de Extranjería competente para su tramitación.

La autorización será concedida en caso de acreditación de que se cumplen los requisitos reglamentariamente previstos en relación con la reagrupación familiar y la situación del familiar en España será la de residencia por reagrupación familiar.

La solicitud a favor de los familiares podrá ser presentada tanto por el empleador solicitante de la autorización principal, como por el propio trabajador extranjero.

Ténganse también en cuenta la autorización de residencia para profesionales altamente cualificados, recogida en la Ley 14/2013, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

36.2.6. Movilidad de los extranjeros titulares de una Tarjeta azul-UE expedida en otro Estado miembro de la Unión Europea

Cumplidos dieciocho meses de titularidad de una Tarjeta azul-UE expedida por otro Estado miembro de la Unión Europea, el trabajador extranjero titular de la misma tendrá derecho a trasladarse a España con el fin de ejercer un empleo altamente cualificado, de conformidad con la regulación vigente.

En cualquier momento anterior a la entrada en territorio español y, a más tardar, en el plazo de un mes desde que se efectúe la misma, el empleador que desee contratar a un trabajador extranjero titular de una Tarjeta azul-UE en otro Estado miembro o, en su caso, éste mismo, deberá presentar una solicitud de autorización de residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados.

Al no requerirse la obtención de visado el cumplimiento de los requisitos generalmente exigidos de cara a la concesión de éste deberá ser acreditado en el marco del procedimiento de solicitud de la autorización inicial de residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados.

36.2.7. Movilidad de los familiares de los trabajadores extranjeros titulares de una Tarjeta azul-UE expedida en otro Estado Miembro de la UE

El empleador que haya presentado una solicitud de autorización de residencia temporal y trabajo para profesionales cualificados, a favor del titular de una Tarjeta azul-UE en otro Estado miembro o, en su caso, éste mismo, podrá solicitar, simultáneamente, una autorización de residencia a favor de los miembros de su familia que ya se encontrase constituida en el anterior Estado miembro de residencia, cuando se cumplan los requisitos exigibles.

Para la tramitación del procedimiento se estará a lo dispuesto en el artículo anterior respecto a la movilidad del trabajador extranjero titular de una Tarjeta azul-UE en otro Estado miembro de la Unión Europea, salvo en lo relacionado a los aspectos laborales de la autorización de residencia temporal y trabajo.

De concederse la autorización a favor de los mencionados familiares, su situación en España será la de residencia por reagrupación familiar.

En el caso de que el titular de la Tarjeta azul-UE quisiera reagrupar a miembros de su familia que no formasen parte de la familia ya constituida en el anterior Estado miembro de residencia resultará de aplicación lo previsto con carácter general para la reagrupación familiar de extranjeros residentes en España.

36.3. Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada

Esta autorización permite el desarrollo de las siguientes actividades:

— De temporada o campaña.

— De obras o servicios para:

- El montaje de plantas industriales o eléctricas.
- La construcción de infraestructuras, edificaciones o redes de suministro eléctrico, telefónico, de gas o de ferrocarriles.
- La instalación y mantenimiento de equipos productivos, así como su puesta en marcha y reparaciones.

— De carácter temporal realizadas por personal de alta dirección, deportistas profesionales, artistas, así como otros colectivos que se determinen mediante Orden del titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, a los exclusivos efectos de posibilitar la concesión de este tipo de autorización.

— De formación y realización de prácticas profesionales.

La duración de la autorización coincidirá:

— En el caso de actividades de campaña o temporada, con la duración del contrato o contratos de trabajo, con el límite máximo de nueve meses, dentro de un periodo de doce meses consecutivos.

— En los restantes supuestos, con la duración del contrato de trabajo o, en caso de que en éste, por su naturaleza, no se establezca una vigencia, con la duración prevista de la actividad, debidamente acreditada.

En cualquier caso, la duración de la autorización tendrá el límite máximo de doce meses, a partir del cual no será susceptible de prórroga, sin perjuicio de la posibilidad excepcional de ésta cuando el empleador acredite circunstancias sobrevenidas que determinen la necesidad de continuidad de la relación laboral y siempre que la prórroga no sea contraria a la normativa laboral que resulte de aplicación.

36.3.1. Requisitos

Para obtener la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada es necesario cumplir, además de los requisitos generales para la concesión de autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, los siguientes requisitos especiales:

— En el supuesto de autorización de residencia temporal y trabajo de temporada o campaña y por obras o servicios para el montaje de plantas industriales o eléctricas, construcción, infraestructuras, equipos productivos, etc., disponer de un alojamiento adecuado, que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor en la materia, y siempre que quede garantizada la dignidad e higiene adecuadas del alojamiento. Asimismo el empresario o empleador deberá organizar los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen y asumir, como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada en España y el alojamiento, así como haber actuado diligentemente para garantizar el regreso de los trabajadores a su país de origen en anteriores ocasiones.

— En el supuesto de actividades de carácter temporal realizadas por personal de alta dirección, deportistas profesionales, artistas, etc., es necesario poseer las licencias administrativas que, en su caso, se exijan para el desarrollo de la actividad profesional y que el trabajador extranjero se comprometa a regresar a su país de origen una vez finalizado el contrato de trabajo.

— En el supuesto de autorizaciones para la formación y realización de prácticas profesionales es preciso que se formalicen contratos de trabajo en prácticas o para la formación, en los términos establecidos en la normativa española que regula estas modalidades contractuales, así como que el trabajador extranjero se comprometa a regresar a su país de origen una vez finalizado el contrato de trabajo.

Igualmente, será requisito a cumplir en todos los supuestos que el trabajador extranjero se comprometa a retornar al país de origen, una vez concluida la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador, podrá ser causa de denegación de ulteriores solicitudes de autorizaciones para trabajar, durante los tres años siguientes al término de la autorización concedida.

Debe tenerse en todo caso en cuenta que los contratos de trabajo deberán contener, al menos, los aspectos previstos en el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como una previsión del salario neto que percibirá el trabajador.

No se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo en los supuestos siguientes:

— Trabajadores necesarios para el montaje por renovación de una instalación o equipos productivos.

— Los extranjeros que hayan sido titulares de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada, durante dos años naturales, y hayan retornado a su país.

36.3.2. Tramitación

La solicitud se tramitará por el procedimiento previsto para las autorizaciones **iniciales** de residencia y trabajo por cuenta ajena con las especialidades siguientes.

En relación con la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada para el desarrollo de actividades de temporada o campaña, las ofertas serán puestas a disposición del Servicio Público de Empleo Estatal y de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas para que puedan ser publicadas durante veinticinco días, a los efectos de que los

trabajadores que residan en cualquier parte del territorio nacional puedan concurrir a su cobertura, previamente a que sean tramitadas para su cobertura por trabajadores que se hallen en el extranjero.

En relación con actividades de temporada y campaña o de obras y servicios: Las solicitudes para cubrir los puestos para los que no hayan concurrido trabajadores residentes se presentarán por las empresas o por las organizaciones empresariales, con una antelación mínima de tres meses al inicio de la actividad laboral.

Cuando la resolución fuese favorable, se notificará al empleador la autorización de residencia y trabajo cuya eficacia quedará suspendida la expedición, en su caso, del visado y la efectiva entrada del extranjero en territorio nacional (en el caso de actividades de temporada o campaña), o, en el resto de los supuestos del artículo 98.2, hasta la obtención del visado y posterior alta en la Seguridad Social del trabajador.

En el momento en que la autoridad competente disponga de los contratos firmados por los empresarios, procederá a hacer constar en éstos la diligencia aprobatoria de la autorización de residencia y trabajo, e indicará la ocupación, el ámbito territorial y la duración autorizados. Los ejemplares de los contratos serán remitidos de nuevo a los empresarios para que puedan ser firmados por el trabajador en el país de origen, ante la Oficina Consular competente para la expedición de visado.

En el caso de los visados concedidos para la realización de trabajos de temporada o campaña, éstos incorporarán la autorización de residencia y trabajo, haciendo constar su naturaleza temporal. La vigencia de la autorización comenzará desde la fecha en que se efectúe la entrada del trabajador en España, la cual constará obligatoriamente en el pasaporte o título de viaje. La duración del visado de residencia y trabajo de temporada dará cobertura a la totalidad del periodo autorizado para residir y trabajar.

36.3.3.
Prórroga de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada

Las autorizaciones de temporada o campaña se podrán prorrogar hasta nueve meses en función del periodo de contratación inicial. En los restantes supuestos:

— En el caso de que la prórroga no exceda del período de doce meses desde la fecha de comienzo de la vigencia de la autorización, el empleador deberá acreditar que ésta se solicita para continuar con la realización de la misma obra, servicio o actividad especificados en el contrato. La duración de la prórroga coincidirá con la finalización de la obra, servicio o actividad con el límite del período de doce meses desde la fecha de comienzo de la vigencia de la autorización.

— En el caso de que se sobrepase el período de doce meses desde la fecha de comienzo de la vigencia de la autorización, la prórroga tendrá carácter excepcional. El empleador deberá acreditar que ésta se solicita para continuar con la realización de la misma obra, servicio o actividad especificados en el contrato, así como el carácter sobrevenido de la necesidad de que la relación laboral continúe.

36.3.4.
Subvenciones para la ordenación de los flujos migratorios laborales de los trabajadores migrantes y su inserción laboral

■ (Ley 38/2003) • (R.D. 887/2006) • (O. ESS/1708/2012) • (Ley 40/2015) • (Extracto de la 3-IV-2019)

Se establecen subvenciones dirigidas a ordenar los flujos migratorios laborales y la inserción sociolaboral de las personas trabajadoras de temporada migrantes para la realización de campañas agrícolas de temporada.

Se consideran trabajadores/as migrantes a los/as ciudadanos/as de la Unión Europea y a los/as de terceros países titulares de una autorización de residencia y trabajo, así como a las personas extranjeras no residentes contratadas en sus países de origen para la realización de una actividad laboral en trabajos de temporada o campaña agrícola, y que se desplacen dentro del territorio nacional a más de 100 kilómetros de su residencia habitual o desde el lugar de desarrollo de su último empleo. No será necesario que medie esta distancia cuando se trate de desplazamientos de residentes en Ceuta o Melilla, cuando se trate de desplazamientos interinsulares efectuados entre cualquiera de las islas de cada uno de los dos archipiélagos, o cuando se desplacen de una campaña a otra en campañas concatenadas.

36.4. Residencia y trabajo por cuenta propia

36.4.1. Autorización inicial

Se halla en situación de residencia temporal y trabajo por cuenta propia el extranjero mayor de 18 años autorizado a permanecer en España para ejercer una actividad lucrativa por cuenta propia.

La autorización inicial tendrá una duración de un año y se limitará a un ámbito geográfico autonómico y a un sector de actividad.

Cuando la Comunidad Autónoma tuviera reconocidas competencias podrá fijar el ámbito geográfico de la autorización dentro de su territorio.

36.4.2. Requisitos

Para la concesión de una autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta propia será necesario cumplir los siguientes requisitos:

— En materia de residencia:
  - Que el trabajador no se encuentre irregularmente en territorio español.
  - Que el trabajador carezca de antecedentes penales, tanto en España como en sus países anteriores de residencia durante los últimos cinco años, por delitos previstos en el ordenamiento español.
  - Que el trabajador no figure como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
  - Que haya transcurrido el plazo de compromiso de no regreso a España del extranjero, asumido por éste en el marco de su retorno voluntario al país de origen.
  - Que se haya abonado la tasa por tramitación de la autorización de residencia temporal.

— En materia de trabajo:
  - Cumplir los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada.
  - Poseer la cualificación profesional legalmente exigida o experiencia acreditada suficiente en el ejercicio de la actividad profesional, así como en su caso la colegiación cuando así se requiera.
  - Acreditar que la inversión prevista para la implantación del proyecto sea suficiente y la incidencia, en su caso, en la creación de empleo.
  - Que el extranjero cuente con recursos económicos suficientes para su manutención y alojamiento. En caso de que los recursos acreditados deriven del ejercicio de la actividad por cuenta propia, su valoración se realizará una vez deducidos los necesarios para el mantenimiento de la actividad.

Las cuantías a acreditar serán aquéllas previstas en relación con solicitudes de autorización de residencia temporal por reagrupación familiar, en función de las personas que el interesado tenga a su cargo.

- Haber abonado la tasa relativa a la autorización de trabajo por cuenta propia.

36.4.3. Tramitación

El trabajador extranjero no residente que pretenda trabajar por cuenta propia en España deberá presentar, personalmente, en modelo oficial, la solicitud de autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta propia ante la oficina consular española correspondiente a su lugar de residencia.

La solicitud deberá acompañarse de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos previstos, en particular de:

— Copia del pasaporte completo, o documento de viaje, en vigor, del solicitante.

— Relación de las autorizaciones o licencias que se exijan para la instalación, apertura o funcionamiento de la actividad proyectada o para el ejercicio profesional, que indique la situación en la que se encuentren los trámites para su consecución, incluyendo, en su caso, las certificaciones de solicitud ante los organismos correspondientes.

— La acreditativa de la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión.

— Proyecto de establecimiento o actividad a realizar, con indicación de la inversión prevista, su rentabilidad esperada y, en su caso, puestos de trabajo cuya creación se prevea; así como documentación acreditativa de que cuenta con la inversión económica necesaria para la implantación del proyecto, o bien con compromiso de apoyo suficiente por parte de instituciones financieras u otras.

En el supuesto de que no se presenten los documentos enumerados, la misión diplomática u oficina consular requerirá al interesado y le advertirá expresamente que, de no aportarlos en diez días o no proceder al pago de las tasas por tramitación del procedimiento, se le tendrá por desistido de la petición y se procederá al archivo del expediente.

Presentada en forma o subsanada la solicitud, la misión diplomática u oficina consular o cuando ésta no disponga de los medios técnicos necesarios, los servicios centrales del Ministerio de Asuntos Exteriores Unión Europea y Cooperación grabarán la solicitud en el plazo de 24 horas desde su recepción en la aplicación informática correspondiente, de manera que los órganos de la Administración o Administraciones competentes tengan conocimiento de la misma en tiempo real y puedan impulsar su tramitación.

En el caso de que el traslado de la solicitud y de la documentación correspondiente no pudiera realizarse por medios electrónicos, la misión diplomática u oficina consular dará traslado físico de la misma, a través de la Dirección General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares, al órgano competente de la Administración General del Estado o al de la Comunidad Autónoma en cuyo territorio solicite la residencia el extranjero, si a ésta se le hubieran traspasado competencias ejecutivas en materia de autorización inicial de trabajo por cuenta propia, quien resolverá la concesión o denegación de la autorización y grabará de inmediato la resolución en la aplicación informática correspondiente, de manera que los órganos de la Administración o Administraciones afectadas tengan conocimiento en tiempo real de la misma, y condicionará su vigencia a la expedición del visado, y posterior alta del trabajador en la Seguridad Social.

La Misión diplomática u Oficina consular notificará al interesado la resolución sobre la solicitud de autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta propia.

El interesado presentará, personalmente, la solicitud de visado en modelo oficial, en el plazo de un mes desde la fecha de la notificación de la concesión de la autorización.

La Misión diplomática u Oficina consular, en atención al cumplimiento de los requisitos acreditados o verificados resolverá sobre la solicitud y expedirá, en su caso, el visado de residencia y trabajo, en el plazo máximo de un mes y el solicitante deberá recogerlo personalmente en el plazo de un mes desde la notificación. En caso de no efectuarse la recogida en el plazo señalado, se entenderá que el interesado ha renunciado al visado concedido, y se producirá el archivo del expediente.

Una vez recogido el visado, el trabajador deberá entrar en el territorio español, durante la vigencia de éste, que será de tres meses. El visado le habilitará para la entrada y la permanencia en situación de estancia en España. En el plazo de los tres meses posteriores a la entrada deberá producirse su afiliación, alta y posterior cotización, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, lo que dotará de eficacia a la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta propia.

En el plazo de un mes desde el alta, el trabajador deberá solicitar la Tarjeta de Identidad de Extranjero, personalmente ante la Oficina de Extranjería o la Comisaría de Policía correspondientes. Dicha tarjeta será expedida por el plazo de validez de la autorización y será retirada por el extranjero.

36.4.4. Renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta propia

La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia podrá ser renovada, a su expiración:

- Cuando se acredite la continuidad en la actividad que dio lugar a la autorización.
- Cuando el cónyuge cumpliera con los requisitos económicos para reagrupar al trabajador. Se procederá igualmente a la renovación cuando el requisito sea cumplido por la persona con la que el extranjero mantenga una relación de análoga afectividad a la conyugal en los términos previstos en materia de reagrupación familiar.
- Cuando por el órgano gestor competente, conforme a la normativa sobre la materia, se hubiera reconocido al extranjero trabajador autónomo la protección por cese de actividad.

La renovación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta propia deberá solicitarse, en modelo oficial, durante los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de la vigencia de su autorización. La presentación de la solicitud en este plazo prorrogará la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento. También se prorrogará en el supuesto en que la solicitud se presentase dentro de los noventa días naturales posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la anterior autorización, sin perjuicio de la incoación del correspondiente procedimiento sancionador por la infracción en la que se hubiese incurrido.

A la solicitud se deberá acompañar la documentación que acredite que sigue cumpliendo los requisitos que se exigen para la concesión inicial o, en su caso, de que concurre alguno de los supuestos previstos en los dos últimos puntos. En todo caso, la solicitud irá acompañada de informe emitido por las autoridades autonómicas competentes que acredite la escolarización de los menores a su cargo en edad de escolarización obligatoria. En caso de que a partir de la documentación presentada no quede acreditada la escolarización de los menores en edad de escolarización obligatoria que estén a cargo del solicitante, la Oficina de Extranjería pondrá esta circunstancia en conocimiento de las autoridades educativas competentes, y advertirá expresamente y por escrito al extranjero solicitante de que en caso de no producirse la escolarización y presentarse el correspondiente informe en el plazo de treinta días, la autorización no será renovada.

La oficina competente para la tramitación del procedimiento comprobará de oficio la información sobre que el interesado está al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, así como recabará el certificado de antecedentes penales y resolverá. Los descubiertos en la cotización a

la Seguridad social no impedirán la renovación de la autorización, siempre que se acredite la realización habitual de la actividad. El órgano competente pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la situación de descubierto de cotización, a los efectos de que se lleven a cabo las actuaciones que procedan.

Se valorará, en función de las circunstancias de cada supuesto, la posibilidad de renovar la autorización de residencia y trabajo a los extranjeros que hubieran sido condenados por la comisión de un delito y hayan cumplido la condena, los que han sido indultados o que se encuentren en la situación de remisión condicional de la pena.

Igualmente se valorará el esfuerzo de integración del extranjero acreditado mediante el informe positivo de la Comunidad Autónoma de su lugar de residencia.

Dicho esfuerzo de integración podrá ser alegado por el extranjero como información a valorar en caso de no acreditar el cumplimiento de alguno de los requisitos previstos para la renovación de la autorización.

El informe tendrá como contenido mínimo la certificación, en su caso, de la participación activa del extranjero en acciones formativas destinadas al conocimiento y respeto de los valores constitucionales de España, los valores estatutarios de la Comunidad Autónoma en que se resida, los valores de la Unión Europea, los derechos humanos, las libertades públicas, la democracia, la tolerancia y la igualdad entre mujeres y hombres, así como el aprendizaje de las lenguas oficiales del lugar de residencia. En este sentido, la certificación hará expresa mención al tiempo de formación dedicado a los ámbitos señalados.

El informe tendrá en consideración las acciones formativas desarrolladas por entidades privadas debidamente acreditadas o por entidades públicas.

La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia renovada tendrá una vigencia de dos años, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración. Los efectos de la autorización renovada se retrotraerán al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.

Se entenderá que la resolución es favorable en el supuesto de que la Administración no resuelva expresamente en el plazo de tres meses desde la presentación de la solicitud. El órgano competente para conceder la autorización vendrá obligado a expedir el certificado que acredite la renovación por este motivo y, en el plazo de un mes desde su notificación, su titular deberá solicitar la renovación de la Tarjeta de Identidad de Extranjero.

36.5. Residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios

36.5.1. Concepto

Se halla en situación de residencia temporal y trabajo en el marco de una prestación transnacional de servicios el trabajador extranjero que se desplace a un centro de trabajo en España y dependa, mediante expresa relación laboral, de una empresa establecida en un Estado no perteneciente a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo, en los siguientes supuestos:

— Cuando dicho desplazamiento temporal se produzca por cuenta y bajo la dirección de la empresa extranjera en ejecución de un contrato celebrado entre ésta y el destinatario de la prestación de servicios que esté establecido o que ejerza su actividad en España, en el supuesto establecido en la Disposición adicional cuarta de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

— Cuando dicho desplazamiento temporal se produzca a centros de trabajo en España de la misma empresa o de otra empresa del grupo de que ésta forme parte.
— Cuando dicho desplazamiento temporal afecte a trabajadores altamente cualificados y tenga por objeto la supervisión o asesoramiento de obras o servicios que empresas radicadas en España vayan a realizar en el exterior.

Quedan expresamente excluidos de este tipo de autorización los desplazamientos realizados con motivo del desarrollo de actividades formativas en los supuestos previstos en los puntos primero y tercero del apartado anterior y del personal navegante respecto de las empresas de la marina mercante.

La autorización se limitará a una ocupación y ámbito territorial concretos y su duración coincidirá con el tiempo del desplazamiento del trabajador con el límite de un año.

36.5.2. Requisitos

Para la concesión de esta autorización será necesario cumplir los siguientes requisitos:

— En relación con la residencia de los extranjeros que se pretende desplazar, será necesario que:
  - No se encuentren irregularmente en territorio español.
  - Carezcan de antecedentes penales, tanto en España como en sus países anteriores de residencia durante los últimos cinco años, por delitos previstos en el ordenamiento español.
  - No figuren como rechazables en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
  - Haya transcurrido el plazo de compromiso de no regreso a España del extranjero, asumido por éste en el marco de su retorno voluntario al país de origen.
  - La residencia del trabajador extranjero en el país o países donde está establecida la empresa que le desplaza es estable y regular.
  - Se haya abonado la tasa por tramitación de la autorización de residencia temporal.
— En relación con la actividad laboral a desarrollar por los extranjeros que se pretende desplazar, será necesario que:
  - La situación nacional de empleo permita el desplazamiento (ver apartado 36.1.2). En el caso de que el empleador acredite que la actividad a desempeñar por el trabajador requiere un conocimiento directo y fehaciente de la empresa, no resultará de aplicación este requisito a los supuestos de desplazamiento temporal producido a centros de trabajo en España de la misma empresa o de otra empresa del grupo de que ésta forme parte, en caso por tanto de tratarse de trabajadores en plantilla de una empresa o grupo de empresas en otro país que pretendan desarrollar su actividad laboral para la misma empresa o grupo en España.
  - La actividad profesional del trabajador extranjero en el país o países en los que está establecida la empresa que le desplaza tenga carácter habitual, y que se haya dedicado a dicha actividad como mínimo durante un año y haya estado al servicio de tal empresa, al menos, nueve meses.
  - La empresa a la que se desplaza se encuentre al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
  - La empresa que le desplaza garantice a sus trabajadores desplazados temporalmente a España los requisitos y condiciones de trabajo aplicables, de acuerdo con lo establecido en la Ley 45/1999.
  - Se haya abonado la tasa por tramitación de la autorización de trabajo.

36.5.3. Procedimiento

El empleador que pretenda desplazar a un trabajador extranjero a España deberá cumplir los requisitos previstos en el RELOEX para residencia temporal y trabajo por cuenta ajena (Capítulo III del Título IV), debiendo tener en cuenta lo siguiente, así como las especificidades que se detallan a continuación.

Deberá presentar, personalmente o a través de quien válidamente tenga atribuida la representación legal empresarial, la correspondiente solicitud ante:

— La Oficina de Extranjería de la provincia en donde se vayan a prestar los servicios, siendo de aplicación el procedimiento establecido para las autorizaciones iniciales de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, o
— Ante la misión diplomática u oficina consular correspondiente a su lugar de residencia, supuesto en el cual serán de aplicación las reglas de ordenación del procedimiento establecidas para las autorizaciones iniciales de residencia temporal y trabajo por cuenta propia.

A la solicitud, en el impreso oficial deberá acompañarse la siguiente documentación:

— Copia del pasaporte completo o documento de viaje en vigor del trabajador extranjero.
— Los documentos necesarios para acreditar que concurre uno de los supuestos previstos.
— Los documentos que acrediten que la residencia del trabajador extranjero en el país o países donde está establecida la empresa que le desplaza es estable y regular.
— En su caso, certificado del Servicio Público de Empleo competente sobre la insuficiencia de demandantes de empleo para cubrir el puesto de trabajo.
— Aquellos documentos que justifiquen la concurrencia, si son alegados por el interesado, de alguno o algunos de los supuestos específicos de no consideración de la situación nacional de empleo.
— La documentación acreditativa que identifica a la empresa que desplaza al trabajador extranjero y su domicilio fiscal.
— La acreditativa de la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión.
— El contrato de trabajo del trabajador extranjero con la empresa que le desplaza y una memoria de las actividades que el trabajador va a desarrollar en el marco de su desplazamiento.
— El certificado de desplazamiento de la autoridad o institución competente del país de origen que acredite que el trabajador continúa sujeto a su legislación en materia de Seguridad Social si existe instrumento internacional de Seguridad Social aplicable. En el caso de inexistencia de instrumento internacional de Seguridad Social aplicable al respecto, un documento público sobre nombramiento de representante legal de la empresa que desplaza al trabajador, a los efectos del cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social.

El visado que se expida para estos supuestos habilita para la entrada y estancia por un período máximo de tres meses y para el comienzo, durante los tres meses posteriores a la fecha de entrada legal en España, de la actividad laboral en relación con la cual hubiera sido autorizado el extranjero.

En el plazo de un mes desde la fecha de eficacia de la autorización, el trabajador cuya autorización tenga una vigencia superior a seis meses deberá solicitar la Tarjeta de Identidad de Extranjero, personalmente y ante la Oficina de Extranjería o la Comisaría de Policía correspondientes. Dicha tarjeta será expedida por el plazo de validez de la autorización y será retirada por el extranjero.

36.5.4. Prórroga de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios

Las autorizaciones descritas serán prorrogables por el período previsto de continuidad de la actividad que motivó el desplazamiento temporal, con el límite máximo de un año o el previsto en Convenios Internacionales firmados por

España, si se acreditan idénticas condiciones a las exigidas para la concesión de la autorización inicial.

La prórroga de la autorización deberá solicitarse, en modelo oficial, durante los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de su vigencia. La presentación de la solicitud en este plazo prorrogará la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento.

Ténganse también en cuenta la autorización de residencia para trabajadores en el marco de un traslado intraempresarial a España, recogida en la Ley 14/2013, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

36.6. Estancia/Residencia temporal con excepción de la autorización de trabajo

36.6.1. Supuestos

Están exceptuados de la obligación de obtener autorización de trabajo para el ejercicio de una actividad lucrativa, laboral o profesional los extranjeros que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

— Técnicos, investigadores y científicos invitados o contratados por la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas, las universidades, los entes locales o los organismos que tengan por objeto la promoción y el desarrollo de la investigación promovidos o participados mayoritariamente por las anteriores.

— Profesores, técnicos, investigadores y científicos invitados o contratados por una universidad española.

— Personal directivo o profesorado de instituciones culturales o docentes dependientes de otros Estados, o privadas, de acreditado prestigio, oficialmente reconocidas por España, que desarrollen en nuestro país programas culturales y docentes de sus países respectivos, en tanto limiten su actividad a la ejecución de tales programas.

— Los funcionarios civiles o militares de las Administraciones estatales extranjeras que vengan a España para desarrollar actividades en virtud de acuerdos de cooperación con una Administración española.

— Corresponsales o enviados especiales de medios de comunicación extranjeros.

— Miembros de misiones científicas internacionales que realicen trabajos e investigaciones en España, autorizados por la Administración, estatal o autonómica, competente.

— Los artistas que vengan a España a realizar actuaciones concretas que no supongan una actividad continuada. Las actividades que se realicen no podrán superar cinco días continuados de actuación o veinte días de actuación en un período inferior a seis meses.

— Ministros religiosos y miembros de la jerarquía de las diferentes iglesias, confesiones y comunidades religiosas, así como religiosos profesos de órdenes religiosas.

— Los extranjeros que formen parte de los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos y organizaciones empresariales reconocidos internacionalmente, siempre que su actividad se limite estrictamente al desempeño de las funciones inherentes a dicha condición.

— Los menores extranjeros en edad laboral tutelados por un servicio de protección de menores competente, para aquellas actividades que, a propuesta de la mencionada entidad, mientras permanezcan en esa situación, favorezcan su integración social.

36.6.2.
Procedimiento

En el caso de que el extranjero no sea residente en España y siempre que la duración prevista de la actividad sea superior a noventa días, el extranjero deberá solicitar el correspondiente visado de residencia ante la oficina consular española correspondiente a su lugar de residencia, acompañando a la solicitud la documentación que proceda para cada uno de los supuestos de excepción a la autorización de trabajo previstos.

La oficina consular verificará la excepción y remitirá la solicitud a la Delegación o Subdelegación del Gobierno de la provincia en la que se pretenda fijar la residencia quien emitirá la resolución correspondiente. La ausencia de respuesta en el plazo de siete días deberá considerarse como favorable.

Cuando el extranjero no sea residente en España y la duración prevista de la actividad no sea superior a noventa días, deberá solicitar, cualquiera que sea su nacionalidad, el correspondiente visado de estancia ante la Misión diplomática u Oficina consular española en cuya demarcación resida. La expedición, en su caso, del visado de estancia será comunicada, a través de la aplicación informática correspondiente, a la Oficina de Extranjería de la provincia donde se vaya a desarrollar la actividad.

Tanto el visado de estancia como el visado de residencia, ambos con exceptuación a la autorización de trabajo, incorporará la autorización inicial y su vigencia comenzará desde la fecha en que se efectúe la entrada en España.

En el caso de que el extranjero ya sea titular de una autorización de residencia en España, deberá solicitar el reconocimiento de la excepción, y alegar que reúne estas condiciones, ante la Oficina de Extranjería correspondiente a la provincia donde se inicie la actividad, aportando la documentación que lo justifique. Su vigencia comenzará en la fecha de la resolución por la que haya sido concedida.

Si la vigencia de estas autorizaciones fuera superior a seis meses, el trabajador deberá solicitar personalmente, en el plazo de un mes desde su entrada legal en territorio español ante la Oficina de Extranjería o la Comisaría de Policía correspondientes, la Tarjeta de Identidad de Extranjero. En caso que el extranjero ya tuviera la condición de residente en España, dicho plazo será computado desde la fecha de notificación de la resolución de concesión de la exceptuación de la autorización de trabajo.

La vigencia del reconocimiento de la excepción se adaptará a la duración de la actividad o programa que se desarrolle, con el límite máximo de un año.

El hecho de haber sido titular de una excepción de autorización de trabajo no generará derechos para la obtención de una autorización de trabajo por cuenta propia o ajena.

36.6.3.
Validez y prórroga de las excepciones de la autorización de trabajo

La vigencia de las autorizaciones de residencia con reconocimiento de la excepción de trabajo se adaptará a la duración de la actividad o programa que se desarrolle, pudiendo ser prorrogadas por dos años en una primera ocasión y de otros dos años en la siguiente, si subsisten las circunstancias que motivaron la concesión inicial de la excepción.

36.7.
Residencia por reagrupación familiar con habilitación para trabajar

La autorización de residencia por reagrupación familiar conferida al cónyuge, a la pareja de hecho inscrita o debidamente acreditada o al hijo reagrupado cuando alcancen la edad laboral, habilita a su titular a trabajar por cuenta ajena o por cuenta propia, en su caso, en cualquier ocupación o sector de actividad y en todo el territorio español, sin necesidad de realizar ningún trámite administrativo.

36.8.
Residencia por circunstancias excepcionales habilitadas para trabajar

36.8.1.
Arraigo laboral

Podrán obtener esta autorización de residencia, que habilita para trabajar, los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años, siempre que carezcan de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años, y que demuestren la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior a seis meses.

A los efectos de acreditar la relación laboral y su duración, el interesado deberá presentar una resolución judicial que la reconozca o la resolución administrativa confirmatoria del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la acredite.

36.8.2.
Arraigo social

Podrán obtener este tipo de autorización de residencia los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un período mínimo de tres años y, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:

— Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años.

— Contar con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario en el momento de la solicitud para un período que no sea inferior a un año. Dicha contratación habrá de estar basada en la existencia de un solo contrato, salvo en los siguientes supuestos:

  • En el sector agrario, cabrá la presentación de dos contratos, con distintos empleadores concatenados, cada uno de ellos de duración mínima de seis meses.

  • En el caso de desarrollo de actividades en una misma ocupación, trabajando parcialmente y de manera simultánea para más de un empleador, se admitirá la presentación de varios contratos, todos ellos de duración mínima de un año, y cuya suma debe representar una jornada semanal no inferior a treinta horas en el cómputo global.

— Tener vínculos familiares con otros extranjeros residentes (cónyuges o parejas de hecho registradas, ascendientes y descendientes en primer grado y línea directa) o presentar un informe de arraigo que acredite su integración social.

Esta autorización de residencia por circunstancias excepcionales habilita para trabajar excepto cuando se conceda a los menores de edad laboral o las personas que hayan obtenido la autorización sin contrato de trabajo por contar con medios económicos que no deriven de la realización de una actividad.

36.8.3.
Arraigo familiar

Podrá concederse una autorización de residencia por circunstancias excepcionales, con habilitación para trabajar, en cualquiera de los siguientes casos:

— Cuando se trate de padre o madre de un menor de nacionalidad española, siempre que el progenitor solicitante tenga a cargo al menor y conviva con éste o esté al corriente de las obligaciones paterno-filiales respecto al mismo.

— Cuando se trate de hijos de padre o madre que hubieran sido originariamente españoles.

36.8.4.
Protección internacional

Se podrá conceder una autorización de residencia, con habilitación para trabajar, por razones de protección internacional a las siguientes personas, extranjeros no nacionales de países comunitarios:

— A las que el Ministro del Interior, a propuesta de la Comisión Interministerial de Asilo y Refugio, haya autorizado la permanencia en España por razones humanitarias, tras inadmisión a trámite o denegación de solicitud de protección internacional.
— A las que el Ministro del Interior, a propuesta de la Comisión Interministerial de Asilo y Refugio, haya autorizado la permanencia en España por razones humanitarias distintas de las señaladas en el estatuto de protección subsidiaria a personas vulnerables.
— Desplazados a los que se les ha concedido el régimen de protección temporal (nacionales de un tercer Estado o apátridas obligados a abandonar su país o región de origen o evacuados y los amparados por declaración general adoptada por el Consejo de la UE o acuerdo del Consejo de Ministros español).
— Otros supuestos que pueda prever la normativa en materia de protección internacional.

36.9.
Autorizaciones de trabajo para titulares de otras autorizaciones de residencia por circunstancias excepcionales

Los extranjeros podrán solicitar personalmente una autorización de trabajo ante el órgano competente para su tramitación, de manera simultánea o durante su periodo de vigencia, cuando sean titulares de una autorización de residencia por circunstancias excepcionales concedidas por alguna de las siguientes causas:

— Humanitarias: Ser víctimas, y así estar reconocido por sentencia judicial, de determinados delitos:
  • Contra los derechos de los trabajadores extranjeros (artículos 311 a 315 del Código Penal).
  • Cometidos en el ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la constitución (artículos 511.1 y 512 del Código Penal).
  • En los que haya concurrido la circunstancia agravante de comisión por motivos racistas, antisemitas o de otra clase de discriminación tipificada en el artículo 22.4.ª del Código Penal.
  • Por conductas violentas ejercidas en el entorno familiar distintas de la violencia de género.
— Humanitarias: Sufrir una enfermedad sobrevenida de carácter grave que requiera asistencia sanitaria especializada, no accesible en su país de origen, y que el hecho de ser interrumpida o de no recibirla suponga un grave riesgo para la salud o la vida.
— Ser originarios o proceder de un país al que su traslado implica un peligro para su seguridad o la de su familia.
— Por colaboración oficial: Colaboración con las autoridades administrativas, policiales, fiscales o judiciales en cuestiones ajenas a la lucha contra redes organizadas.
— Por interés público: Cuando concurran razones de interés público o seguridad nacional que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España.

Para su concesión será preciso cumplir:

— De solicitarse una autorización de trabajo por cuenta ajena, los requisitos establecidos para las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial salvo lo referente a la situación nacional de empleo (ver apartado 36.1.2)

— De solicitarse una autorización de trabajo por cuenta propia, los requisitos previstos para las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta propia inicial (ver apartado 36.4.2)

36.10.
Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género

Concluido el procedimiento penal con sentencia condenatoria o resolución judicial de la que se deduzca que la mujer ha sido víctima de violencia de género, incluido el archivo de la causa por encontrarse el imputado en paradero desconocido o el sobreseimiento provisional por expulsión del denunciado, se notificará a la interesada la concesión de las autorizaciones solicitadas. En el supuesto de que no se hubieran solicitado, se le informará de la posibilidad de concederlas, otorgándole un plazo para su solicitud. Si del procedimiento penal concluido no pudiera deducirse la situación de violencia de género se incoará el expediente administrativo sancionador o se continuará, en el supuesto de que se hubiera suspendido inicialmente.

Con anterioridad a lo descrito en el párrafo anterior, desde el momento en que se haya dictado una orden de protección a favor de una mujer extranjera en situación de irregularidad en España o emitido informe del Ministerio Fiscal en el que se indique la existencia de indicios de violencia de género, la mujer extranjera podrá solicitar una autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales. Dicha autorización no se resolverá hasta que concluya el procedimiento penal. En el momento de presentación de la solicitud, o en cualquier otro posterior a lo largo del proceso penal, la mujer extranjera, por sí misma o a través de representante, también podrá solicitar una autorización de residencia por circunstancias excepcionales a favor de sus hijos menores de edad o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades, o una autorización de residencia y trabajo en caso de que fueran mayores de 16 años y se encuentren en España en el momento de la denuncia.

Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad competente para otorgar la autorización por circunstancias excepcionales concederá una autorización provisional de residencia y trabajo a favor de la mujer extranjera y, en su caso, las autorizaciones de residencia provisionales a favor de sus hijos menores de edad o con discapacidad, o de residencia y trabajo si fueran mayores de 16 años, previstas en el párrafo anterior, que se encuentren en España en el momento de la denuncia. Las autorizaciones provisionales eventualmente concedidas concluirán en el momento en que se concedan o denieguen definitivamente las autorizaciones por circunstancias excepcionales.

36.11.
Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales por colaboración contra redes organizadas

Los extranjeros que se encuentren irregularmente en España y sean víctimas, perjudicados o testigos de un acto de tráfico ilícito de seres humanos, inmigración ilegal, explotación laboral o de tráfico ilícito de mano de obra o de explotación en la prostitución abusando de su situación de necesidad, podrán ser autorizados a residir y trabajar por circunstancias excepcionales por el titular de la Secretaría General de Inmigración y Emigración, si la colaboración contra redes organizadas se produce con autoridades administrativas no policiales. Podrá conceder dicha autorización el titular de la Secretaría de Estado de Seguridad, si la colaboración contra redes organizadas se produce con autoridades policiales, fiscales o judiciales.

La autorización de residencia y trabajo tendrá vigencia de cinco años e implicará la posibilidad de trabajar, por cuenta ajena o por cuenta propia, en cualquier ocupación, sector de actividad y ámbito territorial.

Provisionalmente y hasta que se dicte resolución sobre la solicitud de autorización definitiva el Delegado o Subdelegado del Gobierno podrá otorgar una autorización provisional de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales que tendrá eficacia desde el momento de la notificación de su concesión hasta la resolución de la autorización definitiva. Implicará también la posibilidad de trabajar, por cuenta ajena o por cuenta propia, en cualquier ocupación, sector de actividad y ámbito territorial.

36.12.
Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de extranjeros víctimas de trata de seres humanos

A los extranjeros que se encuentren en situación irregular en España y hayan sido declarados exentos de responsabilidad por tener la consideración de ser víctimas de la trata de seres humanos podrán ser autorizados a residir y trabajar por circunstancias excepcionales por el titular de la Secretaría de Estado de Seguridad o de la Secretaría General de Inmigración y Emigración, en función de que la motivación resida, respectivamente, en la colaboración de la víctima en la investigación del delito o en su situación personal. La autorización por circunstancias excepcionales de residencia, y en su caso trabajo si fueran mayores de 16 años, se hará extensiva a sus hijos menores de edad o con discapacidad, que se encuentren en España en el momento de la identificación.

La autorización tendrá vigencia de cinco años e implicará la posibilidad de trabajar, por cuenta ajena o por cuenta propia, en cualquier ocupación, sector de actividad y ámbito territorial.

El Delegado o Subdelegado del Gobierno competente podrá conceder una autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales de forma provisional al proceder a la remisión de la solicitud mencionada en los párrafos anteriores en caso de incluir informe favorable a su concesión. La autorización provisional implicará la posibilidad de trabajar, por cuenta ajena o por cuenta propia, en cualquier ocupación, sector de actividad y ámbito territorial, y tendrá eficacia desde el momento de la notificación de su concesión hasta que se dicte resolución sobre la solicitud de autorización definitiva.

36.13.
Autorización para trabajar a titulares de autorización de estancia por estudios, movilidad de alumnos, investigación o formación, prácticas no laborales o servicios de voluntariado

Los extranjeros que dispongan de la correspondiente autorización de estancia por estudios, investigación o formación, participación en un programa de movilidad de alumnos, prácticas no laborales o servicios de voluntariado podrán ser autorizados a realizar actividades laborales en instituciones públicas o entidades privadas cuando el empleador como sujeto legitimado presente la solicitud de autorización de trabajo y cumpla los requisitos previstos para la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial, excepto lo dispuesto sobre la situación nacional de empleo.

Asimismo, podrán ser autorizados a realizar actividades por cuenta propia, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos para las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta propia.

Dichas actividades deberán ser compatibles con la realización de aquéllas para las que, con carácter principal, se concedió la autorización de estancia.

Los ingresos obtenidos no podrán tener el carácter de recurso necesario para su sustento o estancia, ni serán considerados en el marco del procedimiento de prórroga de estancia.

No será preciso solicitar autorización para aquellas prácticas no laborales en entidades públicas o privadas que formen parte del plan de estudios para el que se otorgó la autorización de estancia y que se produzcan en el marco de los correspondientes convenios de colaboración entre dichas entidades y el centro docente o científico de que se trate.

Los contratos deberán formalizarse por escrito y se ajustarán a la modalidad de contrato de trabajo a tiempo parcial. En el supuesto de ser a jornada completa, o en caso de actividades por cuenta propia a jornada completa, su duración no podrá superar los tres meses ni coincidir con los periodos en que se realicen los estudios, la investigación, las prácticas no laborales o el servicio de voluntariado.

La limitación del ámbito geográfico de la autorización para trabajar, de ser establecida, coincidirá con carácter general con el ámbito territorial de estancia de su titular.

Cuando la relación laboral se inicie y desarrolle en el ámbito territorial de una sola Comunidad Autónoma y a ésta se le haya traspasado la competencia ejecutiva de tramitación y resolución de las autorizaciones iniciales de trabajo por cuenta propia y ajena corresponderá a los órganos competentes de la Comunidad Autónoma la admisión, tramitación, resolución de solicitudes y, eventualmente, de los recursos administrativos.

La vigencia de la autorización para trabajar coincidirá con la duración del contrato de trabajo o, en su caso, con la proyectada para la actividad por cuenta propia. Dicha vigencia no podrá ser en ningún caso superior a la de la duración de la autorización de estancia. La pérdida de vigencia de la autorización de estancia será causa de extinción de la autorización para trabajar.

Las autorizaciones para trabajar se prorrogarán si subsisten las circunstancias que motivaron la concesión anterior, siempre y cuando se haya obtenido la prórroga de la autorización de estancia.

36.13.1.
Régimen especial de los estudios de especialización en el ámbito sanitario

Los extranjeros que ostenten un título español, o un título extranjero debidamente reconocido u homologado, de licenciado o graduado en medicina, farmacia, enfermería u otros títulos universitarios que habiliten para participar en las convocatorias anuales de pruebas selectivas para el acceso a plazas de formación sanitaria especializada, podrán realizar, si obtienen plaza, las actividades laborales derivadas de ello, sin que sea necesario que dispongan de la correspondiente autorización de trabajo. Sí están obligados a comunicar esta circunstancia a la Oficina de Extranjería competente.

La Oficina Consular de su lugar de residencia podrá expedir el visado de estudios tras la verificación de que han sido adjudicatarios de plaza en los estudios de especialización.

36.14.
Autorización a trabajadores transfronterizos

36.14.1.
Autorización inicial

Los trabajadores transfronterizos que residan en la zona fronteriza de un Estado limítrofe al que regrese diariamente podrán ser autorizados para desarrollar actividades lucrativas, laborales o profesionales por cuenta propia o ajena en las zonas fronterizas del territorio español.

La duración de la autorización inicial coincidirá con la del contrato de trabajo en relación con la cual se conceda, con el límite mínimo de tres meses y máximo de un año. Los mismos criterios serán de aplicación en relación con la actividad proyecta-

da, en el caso de trabajo por cuenta propia. La validez de la autorización de trabajo estará limitada al ámbito territorial de la Comunidad o Ciudad Autónoma en cuya zona limítrofe resida el trabajador, así como a una ocupación en el caso de trabajo por cuenta ajena o a un sector de actividad en el de trabajo por cuenta propia.

36.14.2. Requisitos

Para la obtención de una autorización de trabajo por cuenta ajena deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Carecer de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia durante los últimos cincos años, por delitos previstos en el ordenamiento español.
- No figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
- Residir en la zona fronteriza con territorio español.
- Que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero.
- Que el empleador presente un contrato de trabajo que garantice al trabajador una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización.
- Que el empleador haya formalizado su inscripción en el correspondiente régimen de Seguridad Social y se encuentre al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- Que las condiciones fijadas en el contrato de trabajo se ajusten a las establecidas por la normativa vigente y el convenio colectivo aplicable.
- Que el empleador cuente con medios económicos, materiales o personales, suficientes para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones asumidas en el contrato.
- Que se tenga la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión.

Si lo que se pretende es obtener una autorización de trabajo por cuenta propia, los requisitos que habrán de cumplirse son los que a continuación se detallan:

- Carecer de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia durante los últimos cincos años, por delitos previstos en el ordenamiento español.
- No figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
- Residir en la zona fronteriza con territorio español.
- Cumplir los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada.
- Tener la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión, así como la colegiación cuando así se requiera.
- Acreditar que la inversión prevista para la implantación del proyecto sea suficiente y la incidencia, en su caso, en la creación de empleo.
- La previsión de que el ejercicio de la actividad producirá desde el primer año recursos económicos suficientes al menos para la manutención del interesado, una vez deducidos los necesarios para el mantenimiento de la actividad.

36.14.3. Procedimiento

Estas autorizaciones se tramitarán conforme a lo dispuesto para las autorizaciones iniciales de residencia y trabajo por cuenta ajena o propia, según sea el caso (ver apartados 36.1.3 y 36.4.3).

Cuando la competencia ejecutiva en materia de autorización inicial de trabajo por cuenta propia y ajena corresponda a la Administración autonómica, ésta será competente para la admisión, tramitación y resolución de las solicitudes y recursos administrativos de cada tipo de autorización.

36.14.4.
Prórroga de las autorizaciones para trabajar a trabajadores transfronterizos

La autorización de trabajo se prorrogará a su expiración, en tanto continúe la misma relación laboral o actividad por cuenta propia y subsistan las circunstancias que motivaron su concesión.

La vigencia de las sucesivas prórrogas coincidirá con la del contrato de trabajo o de la actividad por cuenta propia, con el límite máximo de un año.

El hecho de haber sido titular de una autorización de trabajo por cuenta propia o ajena para trabajadores transfronterizos no generará derecho para la obtención de una autorización de residencia y trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de que sea tenida en cuenta para la valoración de las solicitudes que pudieran presentarse por el titular.

36.15.
Gestión colectiva de contrataciones en origen

■ (O.TMS/1426/2018)

De acuerdo con el artículo 39 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, podrá aprobar, de acuerdo con la situación nacional de empleo, una previsión anual de las ocupaciones y, en su caso, de las cifras previstas de empleo que se puedan cubrir a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen en un período determinado, a los que sólo tendrán acceso aquellos trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España. También podrá establecer un número de visados de búsqueda de empleo en las condiciones que se determinen, dirigidos a hijos o nietos de español de origen o a determinadas ocupaciones.

Teniendo en cuenta la importancia de la contratación de origen como instrumento de ordenación de los flujos migratorios y de articulación de vías de diálogo con los terceros países, el mantenimiento de la gestión colectiva de estas contrataciones así como la profundización en las distintas vertientes que este instrumento ofrece se erige como una cuestión clave para 2019. La Orden Ministerial referida en el título, aprobada y publicada en 2018, y cuya ejecución es para el año 2019 prevé además la concesión de visados para búsqueda de empleo dirigidos a hijos y nietos de español de origen para el 2019.

36.15.1.
Especialidades de los procedimientos relativos a autorizaciones en el marco de la gestión colectiva de contrataciones en origen

Las diferentes actuaciones de gestión, selección e intervención social y concesión de autorizaciones de residencia y trabajo, entre otras, que sean consecuencia de la ejecución de la gestión colectiva de contrataciones en origen, se desarrollarán en los términos que el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social establezca en la correspondiente Orden anual.

Los empleadores que deseen contratar a través del procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen deberán presentar las solicitudes por sí mismos, o a través de las organizaciones empresariales.

La selección se llevará a cabo por la Comisión de selección, que estará formada por los representantes de la Dirección General de Migraciones y/o de la correspondiente Misión Diplomática, por los órganos competentes en el país de origen y, a elección del empleador, por sus representantes directamente o por organizaciones empresariales. Será obligatoria la participación de los empleadores ofertantes cuando el volumen de la oferta o el perfil profesional solicitado lo haga necesario, así como cuando se vayan a realizar pruebas prácticas a los trabajadores.

En el caso de comunidades autónomas que tengan traspasadas las competencias ejecutivas en materia de autorización inicial de trabajo por cuenta ajena, las referencias a los órganos competentes, a la Delegación o Subdelegación de Gobierno y a la Dirección General de Migraciones que contiene esta orden en relación con los procedimientos de autorizaciones iniciales de trabajo por cuenta ajena, se entenderán hechas a los órganos competentes de dichas comunidades autónomas en el caso de la autorización de trabajo por cuenta ajena de los extranjeros cuya relación laboral se desarrolle en dicha comunidad autónoma y de conformidad con el correspondiente real decreto de traspaso de funciones y servicios.

En estos supuestos y de conformidad con el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, la resolución de la autorización inicial de trabajo y residencia se efectuará, de forma coordinada y concordante, mediante resolución conjunta de dichas administraciones.

El visado será emitido en un plazo máximo de cinco días. Este plazo podrá excepcionalmente ampliarse hasta un máximo de quince días cuando el elevado número de trabajadores a documentar lo haga imprescindible. Dicha circunstancia será, en su caso, comunicada por la Dirección General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares a la Dirección General de Migraciones.

Los visados expedidos al amparo de esta norma harán referencia a la orden de gestión colectiva de contrataciones en origen para 2019, mediante un código que establecerá la Dirección General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares y que figurará en la etiqueta de visado.

En el caso de autorizaciones de residencia temporal y trabajo relativas a ofertas de empleo estable o para actividades de obra o servicio, el trabajador extranjero deberá ser dado de alta en Seguridad Social en el plazo de un mes desde su entrada en España. De acuerdo con lo establecido en el artículo 25 bis.d) de la Ley Orgánica 4/2000, el comienzo de la vigencia de la autorización se producirá en la fecha en que se produzca el alta en Seguridad Social.

En el caso de autorizaciones de residencia temporal y trabajo para actividades de temporada o campaña, de acuerdo con el artículo 25 bis.e) de la Ley Orgánica 4/2000, la autorización irá incorporada al visado, y su eficacia estará condicionada a la entrada del trabajador en España durante la vigencia de este último. Ello, sin perjuicio de la obligación de dar de alta al trabajador en Seguridad Social en el plazo de un mes desde su entrada en España.

En el caso de que el acceso a España se produzca desde un Estado miembro del espacio Schengen, el trabajador deberá personarse, para declarar su entrada, en un plazo de tres días hábiles desde dicha entrada, en cualquier comisaría del Cuerpo Nacional de Policía u oficina de extranjería, todo ello según lo previsto en el Título I del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000.

Los titulares de una autorización de residencia temporal y trabajo relativa a una oferta de empleo estable o para actividades de obra o servicio, cuando la duración de la autorización sea superior a seis meses, deberán solicitar personalmente la Tarjeta de Identidad de Extranjero en el plazo de un mes desde la entrada o declaración de entrada en España.

En caso de que el trabajador no esté sometido a la obligación de obtener la Tarjeta de Identidad de Extranjero, por tratarse de una autorización de residencia temporal y trabajo para actividades de obra o servicio de duración igual o inferior a seis meses o de una autorización de residencia temporal y trabajo para actividades de temporada o campaña, la vigencia del visado dará cobertura a la totalidad del periodo autorizado para residir y trabajar.

36.15.2.
Autorizaciones de residencia y trabajo de temporada

Podrán tramitarse y concederse autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada para actividades de campaña o temporada, no limitadas al sector agrícola, con una duración máxima de nueve meses dentro de un período de doce meses consecutivos, o de obra o servicio, cuya duración no exceda de un año, a través del procedimiento de Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen.

Los visados emitidos por la autoridad consular a los trabajadores seleccionados tendrán una vigencia igual al período autorizado para residir y trabajar.

En caso de que en el plazo de un mes desde su entrada en España no exista constancia de que el trabajador ha sido dado de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, el órgano competente podrá resolver la extinción de la autorización.

Asimismo, el trabajador está obligado a retornar al país de origen una vez concluida la relación laboral.

Las autorizaciones de residencia temporal y trabajo para actividades de temporada o campaña podrán ser prorrogadas, cuando los trabajadores finalicen su relación con los empleadores que los contrataron, por un periodo inferior a nueve meses, siempre y cuando no se produzca interrupción entre la finalización de la primera contratación y el inicio de las siguientes.

Esta prórroga podrá ser solicitada por el mismo o por distinto empleador, para el mismo o distinto ámbito geográfico, pero referida siempre a la misma ocupación. Su periodo de vigencia, sumado al de la autorización cuya prórroga se solicita, no podrá superar los nueve meses. Los gastos de traslado de localidad que, en su caso, se produzcan deberán ser asumidos por el empleador que haya solicitado la prórroga.

36.15.3.
Visados de búsqueda de empleo

Con el fin de facilitar una migración legal, ordenada y segura, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ha puesto en marcha un proyecto piloto para la concesión de visados para la búsqueda de empleo en España a los hijos y nietos de ciudadanos españoles de origen, que residan en Argentina y que no tengan la nacionalidad española.

Los visados tendrán una duración de tres meses y permitirán a los interesados desplazarse a España para buscar un empleo, preferentemente de alta cualificación profesional y especialmente orientado hacia los sectores de ingeniería informática y tecnologías de la información, científico, financiero o marketing.

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ha habilitado en la web de la Consejería Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Argentina un formulario online para poder solicitar la pre inscripción en el programa.

Los interesados que resulten seleccionados, deberán solicitar el visado en los Consulados de España en Argentina. También desde el momento de la selección, los interesados podrán desde Argentina iniciar el proceso de búsqueda de empleo, y tendrán acceso a los servicios que para este fin pondrá a su disposición el Servicio Público de Empleo.

Las personas seleccionadas, una vez firmado el contrato de trabajo, podrán, de acuerdo con la legislación española, reagrupar a su familia y solicitar la nacionalidad española.

La condición de hijo o nieto de español de origen se acreditará en España, al finalizar el procedimiento en la Oficina de Extranjería.

- **Requisitos previos y baremo de los méritos**

Para poder participar en la selección, los candidatos deberán cumplir una serie de requisitos personales, educativos y laborales, fijados por la Secretaría de Estado de Migraciones.

Igualmente, una vez aceptada la solicitud, se valorarán los méritos de los aspirantes, de acuerdo con el baremo establecido, teniendo en cuenta la experiencia laboral, la formación académica y la situación familiar.

Para más información: https://expinterweb.mitramiss.gob.es/visar/inicio

36.16.
Residencia y trabajo de extranjeros en cuya actividad profesional concurran razones de interés económico, social o laboral, o cuyo objeto sea la realización de trabajos de investigación o desarrollo o docentes, que requieran alta cualificación, o de actuaciones artísticas de especial interés cultural

36.16.1
Ámbito de aplicación

Podrán acogerse a este procedimiento los empleadores establecidos en España que requieran la incorporación en territorio español de trabajadores extranjeros a los que no resulte de aplicación el régimen de libre circulación UE (ciudadanos UE + familiares nacionales de terceros países), para el desarrollo de una relación laboral incluida en alguno de los siguientes supuestos:

— Personal directivo o altamente cualificado, cuando la empresa reúna alguna de las siguientes características:
  - Promedio de plantilla superior a 500 trabajadores en España, en alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social.
  - Volumen de cifra neta anual de negocios superior a 200 millones de euros o volumen de fondos propios o patrimonio neto superior a 100 millones de euros.
  - Inversión bruta media anual, procedente del exterior, no inferior a 1 millón de euros en los tres años inmediatamente anteriores.
  - Pertenencia, en el caso de pequeñas y medianas empresas a uno de los sectores estratégicos de tecnología de la información y las comunicaciones, energías renovables, medioambiente, agua y tratamiento de aguas, ciencias de salud, biofarma y biotecnología y aeronáutica y aeroespacial.

    A propuesta del Departamento ministerial u órgano autonómico competente por razón de la materia, la Secretaría General de Inmigración y Emigración podrá autorizar la aplicación de este supuesto a otros sectores considerados estratégicos.

— Los técnicos y científicos extranjeros altamente cualificados, contratados por el Estado, las Comunidades Autónomas, Entes locales, u organismos que tengan por objeto la promoción y desarrollo de la investigación promovidos o participados mayoritariamente por las anteriores.

— Los profesores extranjeros contratados por una universidad española.

— Técnicos o científicos, altamente cualificados, para la realización de trabajos de investigación o la incorporación a actividades de desarrollo en universidades y centros de I+D de reconocido prestigio, o en unidades de investigación y desarrollo de entidades empresariales establecidas en España.

— Artistas o grupos de artistas de reconocido prestigio internacional o artistas que participen en un proyecto artístico de carácter internacional que suponga una relevante contribución cultural o social, así como el personal necesario para llevar a cabo su actuación, que vengan a España a realizar actuaciones de interés cultural.
— Personal directivo o altamente cualificado que forme parte de un proyecto empresarial que suponga, alternativamente:
  • Un incremento significativo en la creación de puestos de trabajo directos.
  • Un incremento significativo en la creación de puestos de trabajo en el sector de actividad o ámbito geográfico en el que se vaya a desarrollar la actividad.
  • Una inversión extraordinaria con impacto socioeconómico de relevancia en el ámbito geográfico en el que se vaya a desarrollar la actividad laboral.
  • Una aportación relevante a la innovación científica y/o tecnológica.

Asimismo podrán gestionarse autorizaciones de residencia para los familiares de los trabajadores mencionados con excepción de los artistas, si bien su duración no excederá en ningún caso de la vigencia de la autorización principal.

Los familiares que podrán beneficiarse de lo aquí previsto serán:

- El cónyuge.
- La pareja con una relación de afectividad análoga a la conyugal inscrita o debidamente acreditada.
- Los hijos o los de su cónyuge o pareja, menores de dieciocho años o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades.
- Los representados legalmente menores de dieciocho años o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades, cuando el acto jurídico del que surgen las facultades representativas no sea contrario a los principios del ordenamiento español.
- Los ascendientes en primer grado o los de su cónyuge o pareja, cuando estén a su cargo, sean mayores de sesenta y cinco años y existan razones que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España.

La Dirección General de Migraciones será la competente para la tramitación y resolución de las autorizaciones que se otorguen por este procedimiento.

36.16.2. Tipos de autorización

A los trabajadores podrá otorgarse cualquiera de las siguientes autorizaciones:

— Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.
— Residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios.
— Residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados titulares de una Tarjeta azul-UE.
— Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada en el supuesto de artistas de reconocido prestigio.

A los familiares podrá concederse alguno de los siguientes tipos de autorización:

— Residencia temporal sin autorización de trabajo.
— Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena (salvo ascendientes mayores de 65 años).
— Residencia temporal por reagrupación familiar.

En la tramitación de estas autorizaciones no se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo.

36.17.
Modificación de las situaciones de los extranjeros en España

Los extranjeros que se hallen en España podrán modificar las autorizaciones de las que son titulares, sin necesidad de solicitar visado, siempre que se cumplan los requisitos establecidos según la situación en la que se encuentren (estancia o residencia) y el tipo de autorización que se pretenda conseguir (de residencia no lucrativa, residencia y trabajo por cuenta ajena, de residencia y trabajo por cuenta propia, de residencia con exceptuación de la autorización de trabajo, de residencia y trabajo para investigación o de residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados).

Cualquier extranjero que se encuentre regularmente en el territorio español, puede, además, solicitar alguna de las autorizaciones previstas en la sección de movilidad internacional de la Ley 14/2013 debiendo cumplir, exclusivamente, los requisitos previstos en dicha ley que se desarrollan en el capítulo 38 de esta guía. En concreto, no se exige, por ejemplo, períodos previos de residencia en el país para solicitar tales autorizaciones.

36.17.1.
De la situación de estancia por estudios, investigación, formación o prácticas a la situación de residencia y trabajo o de residencia con exceptuación de la autorización de trabajo

Los extranjeros que se encuentren en España en alguna de estas situaciones podrán acceder a la situación de residencia y trabajo por cuenta ajena cuando el empleador, como sujeto legitimado, presente la solicitud de autorización y se cumplan los requisitos laborales exigidos y se acredite, además, que el extranjero:

- Ha permanecido en España durante al menos tres años como titular de una autorización de estancia.
- Ha superado los estudios, o ha concluido el trabajo de investigación, la formación o las prácticas con aprovechamiento.
- No ha sido becado o subvencionado por organismos públicos o privados dentro de programas de cooperación o desarrollo españoles o del país de origen.

El extranjero que se acoja a esta posibilidad podrá igualmente solicitar una autorización de residencia a favor de los familiares referidos en el artículo 41 del RELOEX en situación de estancia que se encuentren conviviendo con él en el momento de la solicitud, siempre y cuando acredite suficiencia económica y disponibilidad de vivienda adecuada. La autorización en su caso concedida, será de residencia por reagrupación familiar.

Estas previsiones serán igualmente de aplicación para el acceso a una autorización de residencia y trabajo por cuenta propia, de residencia con excepción de la autorización de trabajo, de residencia y trabajo para investigación, o de residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados. A estos efectos, el titular de la autorización de estancia deberá cumplir los requisitos laborales para la obtención del correspondiente tipo de autorización o los relativos al supuesto de excepción de trabajo que se alegue, resultando aplicable el procedimiento establecido en función de la autorización de que se trate.

La autorización concedida tendrá la consideración de autorización inicial.

La eficacia de la autorización de residencia y trabajo estará condicionada al posterior alta del trabajador en el régimen correspondiente de la Seguridad Social en el plazo de un mes desde la notificación de su concesión. La eficacia de la autorización de residencia concedida a favor de los familiares estará condicionada a la de la autorización principal y su vigencia estará vinculada a la de ésta.

En el plazo de un mes desde la entrada en vigor de la autorización su titular deberá solicitar la Tarjeta de Identidad de Extranjero, personalmente, ante la Oficina de Extranjería o la Comisaría de Policía correspondientes.

Excepcionalmente y previo informe favorable de la Secretaría General de Inmigración y Emigración podrá reducirse el plazo de estancia previa de tres años cuando se trate de extranjeros cuya residencia en España se considere oportuna

por razón de la relevancia excepcional de los méritos profesionales y científicos acreditados por aquéllos.

Tampoco será aplicable el requisito de estancia previa de tres años a los extranjeros:

— Que hayan superado el período de ejercicio profesional en prácticas y/o el período complementario de formación contemplado en la normativa reguladora de las condiciones para el reconocimiento de efectos profesionales a títulos de especialista en Ciencias de la Salud, obtenidos en Estados no miembros de la Unión Europea. En dicho supuesto, la autorización de estancia adquirirá el carácter de autorización provisional de residencia y trabajo por cuenta ajena, una vez admitida a trámite la solicitud de modificación, y hasta que se resuelva el procedimiento. La denegación de la modificación supondrá la automática pérdida de vigencia de la autorización provisional, sin necesidad de pronunciamiento administrativo expreso.
— Estar en posesión del título homologado de Licenciado en Medicina, siempre que la actividad a desarrollar sea en el Cuerpo Militar de Sanidad.

36.17.2.
De la situación de residencia a la situación de residencia y trabajo o de residencia con exceptuación de la autorización de trabajo

Los extranjeros que se encuentren en España durante al menos un año en situación de residencia podrán acceder a la situación de residencia y trabajo por cuenta ajena cuando el empleador, como sujeto legitimado, presente la solicitud de autorización y se cumplan los requisitos laborales exigidos, excepto el correspondiente a la situación nacional de empleo (apartado 3.a del artículo 64 RELOEX).

Excepcionalmente podrá acceder a la situación de residencia y trabajo, sin necesidad de que haya transcurrido el plazo de un año, el extranjero que acredite una necesidad de trabajar por circunstancias sobrevenidas para garantizar su subsistencia.

La eficacia de la autorización de trabajo estará condicionada al posterior alta del trabajador en el régimen correspondiente de la Seguridad Social en el plazo de un mes desde la notificación de su concesión. Cumplida la condición, la vigencia de la autorización se retrotraerá al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.

Los titulares de un certificado de registro como ciudadano de la Unión Europea o de una Tarjeta de residencia de familiar de un ciudadano de la Unión, cuando hayan cesado en tal condición, podrán obtener, si cumplen los requisitos establecidos al efecto, a excepción del visado, una autorización de residencia no lucrativa o de residencia y trabajo por cuenta ajena, del tiempo que corresponda, en función de la duración de la documentación de la que fuera titular.

Estas previsiones serán igualmente de aplicación para el acceso a una autorización de residencia y trabajo por cuenta propia, de residencia con excepción de la autorización de trabajo, de residencia y trabajo para investigación, o de residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados. A estos efectos, el titular de la autorización de residencia o la persona documentada en régimen de libre circulación UE, deberá cumplir los requisitos laborales para la obtención del correspondiente tipo de autorización o los relativos al supuesto de excepción de trabajo que se alegue, resultando aplicable el procedimiento establecido en función de la autorización de que se trate.

36.17.3.
Compatibilidad de la situación de residencia y trabajo por cuenta ajena y la de residencia y trabajo por cuenta propia, o de autorizaciones de trabajo por cuenta propia de ámbito geográfico distinto

Los extranjeros que deseen realizar simultáneamente actividades lucrativas por cuenta propia y ajena habrán de obtener las correspondientes autorizaciones

de trabajo, de conformidad con los requisitos generales establecidos para la obtención de cada una de ellas, previa acreditación de la compatibilidad en relación con su objeto y características, duración y jornada laboral.

Asimismo, los titulares de una autorización de trabajo por cuenta propia limitada geográficamente que deseen desarrollar su actividad de forma simultánea en varias Comunidades Autónomas habrán de obtener las correspondientes autorizaciones de trabajo por cuenta propia, de conformidad con los requisitos relativos a la actividad generalmente exigidos para la obtención de las mismas.

36.17.4.
De la situación de residencia por circunstancias excepcionales a la situación de residencia, residencia y trabajo o residencia con exceptuación de la autorización de trabajo

Los extranjeros que se encuentren en España durante al menos un año en situación de residencia por circunstancias excepcionales, podrán acceder a la situación de residencia o de residencia y trabajo en los siguientes términos:

— Si estuvieran habilitados para trabajar, presentarán por sí mismos la solicitud de autorización de residencia y trabajo, que será concedida si cumplen los requisitos previstos para la renovación de la autorización de trabajo de la que fuera titular.

— Si no estuvieran autorizados para trabajar, el empleador será el sujeto legitimado para presentar la solicitud y se exigirán los requisitos laborales previstos para la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial excepto la situación nacional de empleo.

La eficacia de la autorización de residencia y trabajo concedida estará condicionada al posterior alta del trabajador en el régimen correspondiente de la Seguridad Social en el plazo de un mes desde la notificación y su vigencia será de dos años retrotrayéndose al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.

Estas previsiones serán igualmente de aplicación para el acceso a una autorización de residencia y trabajo por cuenta propia, de residencia con excepción de la autorización de trabajo, de residencia y trabajo para investigación, o de residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados. A estos efectos, el titular de la autorización de residencia deberá cumplir los requisitos laborales para la obtención del correspondiente tipo de autorización o los relativos al supuesto de excepción de trabajo que se alegue, resultando aplicable el procedimiento establecido en función de la autorización de que se trate.

36.17.5.
Modificaciones de la autorización de residencia y trabajo

Durante la vigencia de la autorización inicial de residencia y trabajo, el órgano competente por razón del lugar donde se vaya a iniciar la relación laboral o la actividad por cuenta propia que motiva la solicitud, podrá a petición de su titular, modificar su alcance en cuanto a la ocupación, sector de actividad y/o ámbito territorial de limitación.

Si la modificación se refiriera a la ocupación de una autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo.

Las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena podrán modificarse, respectivamente, en autorizaciones e residencia y trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia, siempre que se le haya renovado ya su autorización inicial o que presente la solicitud en el momento en el que corresponda su renovación y reúna las condiciones siguientes:

— En el caso de modificaciones de cuenta ajena a cuenta propia, se autorizarán si se reúnen los requisitos establecidos en el artículo 105 del Regla-

mento de Extranjería, y se tiene constancia de la realización habitual de actividad laboral durante el período de vigencia de la autorización por un período igual al que correspondería si pretendiera su renovación.

— En el caso de las modificaciones de cuenta apropia a cuenta ajena, se autorizarán si se ha suscrito un contrato de trabajo que justifique la nueva actividad laboral del trabajador, siempre que se tenga constancia del cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social de su anterior actividad profesional.

Excepcionalmente, podrá acceder a la modificación de la autorización inicial de residencia temporal y trabajo, sin necesidad de que haya llegado el momento de renovación de la misma, el extranjero que acredite una necesidad por circunstancias sobrevenidas para garantizar su subsistencia, como el hecho de que, por causas ajenas a su voluntad, hubiera cesado la actividad por cuenta propia o se hubiera interrumpido la relación laboral por cuenta ajena.

La nueva autorización no ampliará la vigencia de la autorización modificada.

Cuando se trate de modificaciones solicitadas en el momento de la renovación de la autorización del que es titular, su vigencia será la que correspondería a su renovación.

Las mismas previsiones serán de aplicación para el acceso a autorizaciones de residencia temporal no lucrativa, residencia temporal con excepción de la autorización de trabajo, residencia temporal y trabajo para investigación, o residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados.

36.18. Residencia de larga duración

36.18.1. Residencia de larga duración en España

Se halla en situación de residencia de larga duración el extranjero que haya sido autorizado a residir y trabajar en España indefinidamente en las mismas condiciones que los españoles.

Tendrán derecho a obtener esta autorización los extranjeros que hayan residido legalmente y de forma continuada en el territorio español durante cinco años. Igualmente, los que acrediten haber residido durante ese periodo de forma continuada en la Unión Europea, en calidad de titulares de una Tarjeta azul-UE, siempre que en los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud dicha residencia se haya producido en territorio español.

También se concederá a los extranjeros que acrediten que se encuentran en cualquiera de los siguientes supuestos:

— Residentes que sean beneficiarios de una pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, incluida dentro de la acción protectora del sistema español de la Seguridad Social.

— Residentes que sean beneficiarios de una pensión de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez, en su modalidad contributiva, incluida dentro de la acción protectora del sistema español de la Seguridad Social o de prestaciones análogas a las anteriores obtenidas en España y consistentes en una renta vitalicia, no capitalizable, suficiente para su sostenimiento.

— Residentes que hayan nacido en España y, al llegar a la mayoría de edad, hayan residido en España al menos, los tres años consecutivos inmediatamente anteriores a la solicitud.

— Extranjeros que hayan sido españoles de origen y hayan perdido la nacionalidad española.

— Residentes que al llegar a la mayoría de edad hayan estado bajo la tutela de una entidad pública española durante los cinco años inmediatamente anteriores de forma consecutiva.

— Apátridas, refugiados o beneficiarios de protección subsidiaria que se encuentren en territorio español y a quienes se les haya reconocido el respectivo estatuto en España.
— Extranjeros que hayan contribuido de forma notoria al progreso económico, científico o cultural de España, o a la proyección de España en el exterior.

En estos casos, corresponderá al titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social la concesión de la autorización de residencia de larga duración, previo informe del titular del Ministerio del Interior.

Los extranjeros que sean titulares de una autorización de residencia de larga duración deberán solicitar la renovación de la Tarjeta de Identidad de Extranjero cada cinco años.

36.18.2. Residencia de larga duración-UE

Se halla en situación de residencia de larga duración-UE el extranjero que haya sido autorizado a residir y trabajar en España indefinidamente en las mismas condiciones que los españoles y que se beneficia de lo establecido en la Directiva 2003/109/CE del Consejo, relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración.

Tendrán derecho a obtener una autorización de residencia de larga duración-UE los extranjeros que reúnan los siguientes requisitos:

— Haber residido legalmente y de forma continuada en el territorio español durante cinco años.

La continuidad no quedará afectada por ausencia del territorio español de hasta seis meses continuados, siempre que la suma de estas no supere el total de diez meses dentro del período de permanencia de cinco años exigible, salvo que las correspondientes salidas se hubieran efectuado de manera irregular.

En caso de ausencias por motivos laborales, la continuación de la residencia no quedará afectada por ausencias del territorio español de hasta seis meses continuados, siempre que la suma de estas no supere el total de un año dentro de los cinco años requeridos.

Se computarán los periodos de permanencia en situación de estancia por estudios, movilidad de alumnos o prácticas no laborales, en el 50% de la duración total de los mismos, siempre que en el momento de la solicitud se encuentre en situación de residencia en España. Igualmente la residencia de forma continuada en la Unión Europea, en calidad de titulares de una Tarjeta azul-UE, siempre que los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud se haya producido en territorio español.

A aquellos extranjeros a los que se les hubiera reconocido la condición de beneficiario de protección internacional en España, se les computará asimismo el 50% del período transcurrido desde la fecha de presentación de la solicitud de protección internacional en España, sobre cuya base se hubiere concedido la misma, hasta la fecha en la que se hubiere concedido la autorización de residencia y trabajo recogida en la normativa reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria. Si dicho período excediere de nueve meses, se computará la totalidad del mismo.

— Contar con recursos fijos y regulares suficientes para su manutención y, en su caso, la de su familia. Los términos y las cuantías para valorar el cumplimiento de este requisito serán los previstos en materia de reagrupación familiar. Los recursos podrán provenir de medios propios o de la realización de actividades laborales o profesionales.
— Contar con un seguro de enfermedad concertado con una Entidad aseguradora autorizada para operar en España.

Los extranjeros que sean titulares de una autorización de residencia de larga duración-UE deberán solicitar la renovación de la Tarjeta de Identidad de Extranjero cada cinco años.

36.18.3.
Movilidad del residente de larga duración-UE en otro Estado miembro de la Unión Europea

Todo extranjero titular de una autorización de residencia de larga duración-UE concedida por otro Estado miembro de la Unión Europea podrá solicitar residir en España, en cualquier momento anterior a la entrada en territorio español o a más tardar en el plazo de tres meses desde la entrada, sin que se requiera la obtención de visado.

La solicitud podrá ser presentada en la propia Oficina de Extranjería de la provincia en que desee residir o trabajar, o ante la oficina consular española correspondiente al lugar previo de residencia en la Unión Europea y se acompañará:

- La documentación de su condición de residente de larga duración-UE en otro Estado miembro de la Unión Europea.
- Copia del pasaporte completo, o documento de viaje, en vigor.
- Impreso acreditativo del abono de la tasa por tramitación del procedimiento.
- La documentación acreditativa de cumplir alguno de los siguientes requisitos, en función de la motivación de la solicitud:
  - Si desea residir en España sin desarrollar actividades lucrativas, documentación sobre medios económicos y alojamiento, exigibles para residir en España sin realizar actividades lucrativas.
  - Si además de residir quiere desarrollar actividades lucrativas, la documentación que resulte exigible en función de si se desea desarrollar una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia o. en su caso, documentación acreditativa de que concurre el supuesto de excepción de la autorización de trabajo que alegue el interesado. No resultará aplicable la situación nacional de empleo.

La Delegación o Subdelegación del Gobierno resolverá sobre la solicitud y notificará la resolución en el plazo máximo de cuarenta y cinco días. Concedida, en su caso, la autorización, el extranjero deberá entrar en España en el plazo máximo de tres meses desde la notificación de la resolución, de no encontrarse en territorio español. Si está en España, el extranjero deberá solicitar personalmente la Tarjeta de Identidad de Extranjero, en el plazo de un mes desde que la autorización cobre vigencia (desde la entrada, desde la notificación de la resolución o desde el alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, según los casos). La Tarjeta de Identidad de Extranjero deberá ser renovada cada cinco años.

También los miembros de la familia de un extranjero titular de una autorización de residencia de larga duración-UE concedida por otro Estado miembro de la Unión Europea podrán solicitar residir en España, no requiriéndose la obtención de visado, en caso de que formaran parte de la unidad familiar constituida en el anterior Estado miembro de residencia.

La solicitud podrá ser presentada en cualquier momento anterior a la entrada en España y, a más tardar, en el plazo de tres meses desde que se efectúe la entrada simultáneamente o con posterioridad a la solicitud de autorización de residencia de larga duración presentada por el titular de la autorización de residencia de larga duración–UE en otro Estado miembro, debiendo acompañar a la solicitud:

- Documentación acreditativa de su residencia en el anterior Estado miembro en calidad de miembro de la familia de titular de una autorización de residencia de larga duración-UE en este.
- Copia del pasaporte completo, o documento de viaje, en vigor, del familiar.
- Impreso acreditativo del abono de la tasa por tramitación del procedimiento.
- Documentación que acredite contar con medios económicos y vivienda en los términos previstos para la reagrupación familiar.

La Delegación o Subdelegación del Gobierno resolverá sobre la solicitud y notificará la resolución en el plazo máximo de cuarenta y cinco días. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá concederse la autorización de residencia a favor de un familiar sin que al mismo tiempo o anteriormente se haya concedido la solicitada por el titular de la autorización de residencia de larga duración-UE del que deriva el derecho.

La autorización concedida a favor del familiar tendrá la consideración de autorización de residencia por reagrupación familiar.

Concedida, en su caso, la autorización, el extranjero deberá entrar en España en el plazo máximo de tres meses desde la notificación de la resolución, de no encontrarse ya en España. Si se encuentra en España, deberá solicitar personal-

mente la Tarjeta de Identidad de Extranjero, salvo en el caso de concesión de autorizaciones de vigencia inferior o igual a seis meses.

La concesión de una autorización de residencia de larga duración-UE en España supondrá la pérdida del derecho a conservar el estatuto de residente de larga duración-UE en el anterior Estado miembro de residencia.

36.19.
Plan de agilización de renovaciones de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena, por cuenta propia, exceptuados de autorización de trabajo y residencia de larga duración

El objeto del Plan, cuya puesta en marcha por la Secretaría General de Inmigración y Emigración tuvo lugar en el año 2006, es el de automatizar la renovación de las autorizaciones indicadas, así como la obtención de autorizaciones de residencia de larga duración o la renovación de tarjetas de identidad de extranjero, que acreditan la condición de residente de larga duración.

El Plan se fundamenta en la comunicación por parte de la Administración al titular de las citadas autorizaciones de la posibilidad de solicitar la renovación de las mismas, con anterioridad al inicio del plazo de los sesenta días previos a su vencimiento, informándole sobre los distintos extremos relativos a la renovación de su autorización:

— Plazo para proceder a la renovación de su autorización.
— Documentación a aportar con la solicitud de renovación de su autorización.
— Posibilidad de proceder a la renovación de su autorización sin necesidad de acudir personalmente a la Oficina de Extranjería que les corresponda para presentar su solicitud.
— Tasa a abonar y formulario que corresponde.

Cada comunicación irá acompañada de un impreso de solicitud personalizado y precumplimentado, pudiendo ser no obstante corregidos los posibles errores de esa cumplimentación por parte de cada solicitante.

La información utilizada para seleccionar a las personas a las que se les hayan enviado las comunicaciones se distribuirá a todas las Oficinas encargadas de tramitar cada solicitud de renovación con vistas a poder agilizar lo más posible la tramitación de las solicitudes.

36.20.
Libre circulación y residencia en España de los ciudadanos de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo y de la Confederación Suiza, y de los miembros de sus familias

36.20.1.
Régimen de libre circulación UE (ciudadanos UE + familiares nacionales de terceros países)

■ (Rglto. (UE) 492/2011) • (O. PRE/1490/2012) • (Dtva. 2004/38/CE) • (R.D. 240/2007) • (Dtva. 2014/54/UE)

El Reglamento 492/2011 establece, en su Considerando 2, que «La libre circulación de trabajadores dentro de la Unión debe quedar asegurada. La realización de este objetivo supone la abolición, entre los trabajadores de los Estados miembros de toda discriminación por razón de nacionalidad con respecto al empleo, retribución y demás condiciones de trabajo, así como al derecho de estos trabajadores a desplazarse libremente dentro de la Unión para ejercer una activi-

dad asalariada, sin perjuicio de las limitaciones justificadas por razones de orden público, seguridad y salud públicas».

En su artículo 1 se señala (Sección «Del acceso al empleo»): «1.Todo nacional de un Estado miembro, sea cual fuere su lugar de residencia, tendrá derecho a acceder a una actividad por cuenta ajena y a ejercerla en el territorio de otro Estado miembro, de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que regulan el empleo de los trabajadores nacionales de dicho Estado. 2. En particular se beneficiará en el territorio de otro Estado miembro de las mismas prioridades de los nacionales de dicho Estado en el acceso a los empleos disponibles».

Por su parte, la Directiva 2014/54 identifica un conjunto de medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores.

En España, el Organismo Nacional para la libre circulación de trabajadores es responsable, de conformidad con el artículo 4 de la Directiva 2014/54/UE, del fomento, el análisis, la supervisión y el apoyo en el ámbito de la igualdad de trato de los trabajadores de la Unión y los miembros de sus familias, sin discriminación por razón de la nacionalidad ni restricciones y obstáculos injustificados de su derecho a la libre circulación. Este organismo se encuentra dentro de la Secretaría General de Inmigración y Emigración. Para cualquier duda puede dirigir su consulta al correo: lctue@mitramiss.es.

El derecho de los ciudadanos UE implica, la posibilidad de ejercer una actividad laboral aunque no se resida en el Estado miembro en el que se desarrolle la misma. Va, por tanto, más allá que el derecho a circular, residir y trabajar en el Estado de acogida.

El régimen de libre circulación UE (ciudadanos UE + familiares nacionales de terceros países) ampara a los nacionales de los otros Estados miembros de la Unión Europea y de los restantes Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, así como a los nacionales de la Confederación Suiza.

• Países de la Unión Europea (UE) y del Espacio Económico Europeo (EEE)

— Alemania
— Austria
— Bélgica
— Bulgaria
— Chipre
— Croacia
— Dinamarca
— Eslovaquia
— Eslovenia
— España
— Estonia
— Finlandia
— Francia
— Grecia
— Hungría
— Irlanda
— Islandia (EEE)
— Italia
— Letonia
— Liechtenstein (EEE)
— Lituania
— Luxemburgo
— Malta
— Noruega (EEE)
— Países Bajos
— Polonia
— Portugal
— Reino Unido
— República Checa
— Rumania
— Suecia

Se aplica también, cualquiera que sea su nacionalidad, a los familiares de un ciudadano de la Unión Europea o de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que a continuación se relacionan, cuando le acompañen o se reúnan con él:

- A su cónyuge, siempre que no haya recaído el acuerdo o la declaración de nulidad del vínculo matrimonial o divorcio.
- A la pareja con la que mantenga una unión análoga a la conyugal inscrita en un registro público establecido a esos efectos en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado parte en el Espacio Económico Europeo, y siempre que no se haya cancelado dicha inscripción.
- A sus descendientes directos, y a los de su cónyuge o pareja registrada siempre que no haya recaído el acuerdo o la declaración de nulidad del vínculo matrimonial o divorcio, o se haya cancelado la inscripción registral de pareja, menores de veintiún años, mayores de dicha edad que vivan a su cargo, o incapaces.
- A sus ascendientes directos, y a los de su cónyuge o pareja registrada que vivan a su cargo, siempre que no haya recaído el acuerdo o la declaración de nulidad del vínculo matrimonial o divorcio, o se haya cancelado la inscripción registral de pareja.
- Los miembros de su familia, cualquiera que sea su nacionalidad, no incluidos en los apartados anteriores, que acompañen o se reúnan con el titular del derecho y acrediten de forma fehaciente en el momento de la solicitud que se encuentran en alguna de las siguientes circunstancias:
  - Que en el país de procedencia, estén a su cargo o vivan con él.
  - Que por motivos graves de salud o de discapacidad, es estrictamente necesario que el ciudadano de la Unión se haga cargo de su cuidado personal.
- La pareja de hecho con la que mantenga una relación estable debidamente probada. Se considerará que se trata de una pareja estable aquella que acredite la existencia de un vínculo duradero. En todo caso, se entenderá la existencia de este vínculo si se acredita un tiempo de convivencia marital, de, al menos, un año continuado, salvo que tuvieran descendencia en común, en cuyo caso bastará la acreditación de convivencia estable debidamente probada.

36.20.2. Derechos

Las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación del régimen de libre circulación UE (ciudadanos UE + familiares nacionalidad UE-EEE y familiares nacionales de terceros países) tienen derecho a:

- Entrar, salir, circular, permanecer y residir legalmente en territorio español, previo el cumplimiento de las formalidades y requisitos previstos.
- Mantener su derecho de residencia, previa acreditación de que continúan cumpliendo los requisitos que justificaron su acceso a la residencia legal por tiempo superior a tres meses.
- Acceder a cualquier actividad, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, para prestar o recibir servicios o para residir con carácter permanente después de haber desarrollado una actividad laboral en las mismas condiciones que los nacionales españoles, así como acceder a las ofertas de empleo público que se convoquen por las Administraciones públicas y ser contratados como personal laboral al servicio de éstas.
- La equiparación con los trabajadores del país en: salarios, promoción, formación profesional, Seguridad Social, condiciones de trabajo, afiliación sindical, etc.
- La totalización de períodos de seguros cumplidos en los países miembros, a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social.

36.20.3
Supuestos de residencia legal para el titular del derecho y familiares incluidos, y documentación exigible

En los supuestos en los que la permanencia en España, cualquiera que sea su finalidad, tenga una duración inferior a tres meses, será suficiente la posesión de pasaporte o documento de identidad en vigor con el que haya efectuado la entrada en territorio español.

— **Residencia superior a tres meses e inferior a cinco años de ciudadanos de un Estado miembro de la Unión Europea, de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o de la Confederación Suiza**.

Los nacionales de estos Estados tienen derecho a residir legalmente en territorio español por un período superior a tres meses si cumplen alguna de las condiciones siguientes:

- Es un trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia en España.
- Dispone, para sí y los miembros de su familia, de recursos suficientes para no convertirse en una carga para la asistencia social en España durante su período de residencia, así como de un seguro de enfermedad que cubra todos los riesgos en España.
- Está matriculado en un centro público o privado, reconocido o financiado por la administración educativa competente con arreglo a la legislación aplicable, con la finalidad principal de cursar estudios, inclusive de formación profesional; y cuenta con un seguro de enfermedad que cubre todos los riesgos en España y garantiza a la autoridad nacional competente, mediante una declaración o por cualquier otro medio equivalente de su elección, que posee recursos suficientes para sí y los miembros de su familia para no convertirse en una carga para la asistencia social del Estado español durante su período de residencia.

Los interesados estarán obligados a solicitar personalmente ante la Oficina de Extranjería de la provincia donde pretendan permanecer o fijar su residencia o, en su defecto, ante la Comisaría de Policía correspondiente, su inscripción en el Registro Central de Extranjeros.

Dicha solicitud deberá presentarse en el plazo de tres meses contados desde la fecha de entrada en España, siéndole expedido de forma inmediata un certificado de registro en el que constará el nombre, nacionalidad y domicilio de la persona registrada, su número de identidad de extranjero, y la fecha de registro. Junto con la solicitud de inscripción, deberá presentarse el pasaporte o documento nacional de identidad válido y en vigor del solicitante, además de la siguiente documentación:

- Los trabajadores por cuenta ajena deberán aportar una declaración de contratación del empleador o un certificado de empleo.
- Los trabajadores por cuenta propia aportarán una prueba de que trabajan por cuenta propia.
- Las personas que no ejerzan una actividad laboral en España deberán aportar documentación acreditativa del cumplimiento de las siguientes condiciones:
  - — Seguro de enfermedad, público o privado, contratado en España o en otro país, siempre que proporcione una cobertura en España durante su período de residencia equivalente a la proporcionada por el Sistema Nacional de Salud.
  - — Disposición de recursos suficientes, para sí y para los miembros de su familia.
- Los estudiantes, incluidos los que cursen enseñanzas de formación profesional, deberán presentar la siguiente documentación:
  - — Matrícula del centro, público o privado, reconocido o financiado por la administración educativa competente.
  - — Seguro de enfermedad, público o privado, contratado en España o en otro país, siempre que proporcione una cobertura completa en España.

— Declaración responsable de que posee recursos suficientes para sí y los miembros de su familia.

— **Residencia superior a tres meses con tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión.**

Los miembros de la familia expresados anteriormente que no ostenten la nacionalidad de uno de dichos Estados, cuando acompañen al ciudadano que ostenta el derecho o se reúnan con él, podrán residir legalmente en España por un período superior a tres meses, siempre que cumplan las condiciones requeridas a los ciudadanos UE, estando sujetos a la obligación de solicitar y obtener una tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión. La solicitud deberá presentarse en el plazo de tres meses desde la fecha de entrada en España, ante la Oficina de Extranjería de la provincia donde el interesado pretenda permanecer o fijar su residencia o, en su defecto, ante la Comisaría de Policía correspondiente. Junto con el impreso de solicitud en modelo oficial deberá presentarse la documentación siguiente:

- Pasaporte válido y en vigor del solicitante. En el supuesto de que el documento esté caducado, deberá aportarse copia de éste y de la solicitud de renovación.
- Documentación acreditativa, en su caso debidamente traducida y apostillada o legalizada, de la existencia del vínculo familiar, matrimonio o unión registrada que otorga derecho a la tarjeta.
- Certificado de registro del familiar ciudadano de un Estado miembro de la Unión Europea o de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo al que acompañan o con el que van a reunirse.
- Documentación acreditativa, en los supuestos exigibles, de que el solicitante vive a cargo del ciudadano del Estado que ostenta el derecho.
- Tres fotografías recientes en color, en fondo blanco, tamaño carnet.
- La resolución favorable tendrá efectos retroactivos, entendiéndose vigente la situación de residencia desde la fecha acreditada de entrada en España siendo familiar de ciudadano de la Unión y la tarjeta tendrá validez de cinco años o por el período previsto de residencia del ciudadano al que acompaña si fuera inferior.
- Para los miembros de la familia y pareja de hecho que se contemplan en el nuevo artículo 2.bis del Real Decreto que acompañen o se reúnan con él además de cumplir con alguna de las circunstancias descritas anteriormente en el momento de la solicitud, si además están sometidos a la exigencia de visado de entrada deberá acompañarse de los siguientes documentos:
- Pasaporte válido y en vigor del solicitante.
- En los supuestos de ser miembros de su familia que acompañen o se reúnan con él y acrediten de forma fehaciente en el momento de la solicitud que en el país de procedencia, estén a su cargo o vivan con él o que por motivos graves de salud o de discapacidad, sea estrictamente necesario que el ciudadano de la Unión se haga cargo del cuidado personal del miembro de la familia, tendrán que acompañar documentos acreditativos de la dependencia, del grado de parentesco y, en su caso, de la existencia de motivos graves de salud o discapacidad o de la convivencia.
- En el supuesto de pareja, la prueba de la existencia de una relación estable con el ciudadano de un Estado miembro de la Unión Europea o de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo y el tiempo de convivencia.
- La solicitud de la tarjeta de familiar de ciudadano de la Unión deberá acompañarse de los siguientes documentos:
- Pasaporte válido y en vigor del solicitante. En el supuesto de que el documento esté caducado, deberá aportarse copia de éste y de la solicitud de renovación.
- Certificado de registro del familiar ciudadano de un Estado miembro de la Unión Europea o de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el

Espacio Económico Europeo al que acompañan o con el que van a reunirse.

- En los supuestos de que los miembros de la familia que le acompañen o se reúnan con él, que en el país de procedencia estén a su cargo o vivan con él, documentos acreditativos de la dependencia, del grado de parentesco y, en su caso, de la existencia de motivos graves de salud o discapacidad o de la convivencia. Las autoridades valorarán individualmente las circunstancias personales del solicitante y resolverán motivadamente debiendo tener en cuenta los siguientes criterios: en los familiares, se valorará el grado de dependencia financiera o física, el grado de parentesco con el ciudadano de un Estado miembro de la Unión Europea o de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, y, en su caso, la gravedad de la enfermedad o discapacidad que hace necesario su cuidado personal o el tiempo de convivencia previo. En todo caso, se entenderá acreditada la convivencia cuando se demuestre fehacientemente una convivencia continuada de 24 meses en el país de procedencia.
- En el supuesto de pareja, la prueba de la existencia de una relación estable con el ciudadano de un Estado miembro de la Unión Europea o de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo y el tiempo de convivencia. En el caso de pareja de hecho, se considerará que se trata de una pareja estable aquella que acredite la existencia de un vínculo duradero. En todo caso, se entenderá la existencia de este vínculo si se acredita un tiempo de convivencia marital de, al menos, un año continuado, salvo que tuvieran descendencia en común, en cuyo caso bastará la acreditación de convivencia estable debidamente probada.

— **Residencia permanente de los nacionales de un Estado miembro de la Unión Europea, de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o de la Confederación Suiza.**

Tienen derecho a residir con carácter permanente los ciudadanos de un Estado miembro de la Unión Europea, de un Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o de Suiza cuando se produzca alguna de las siguientes situaciones:

- Residencia continuada en España durante 5 años.
- Trabajador en edad de jubilación y derecho a pensión con actividad en España durante 12 meses y residencia de 3 años.
- Trabajador en edad de jubilación y derecho a pensión con actividad en España durante 12 meses y cuyo cónyuge/pareja es español.
- Trabajador en edad de jubilación y derecho a pensión con actividad en España durante 12 meses y cuyo cónyuge/pareja perdió la nacionalidad española por su matrimonio/inscripción.
- Trabajador que accede a la jubilación anticipada con actividad en España durante 12 meses y residencia de 3 años.
- Trabajador que accede a la jubilación anticipada con actividad en España durante 12 meses y cuyo cónyuge/pareja es español.
- Trabajador que accede a la jubilación anticipada con actividad en España durante 12 meses y cuyo cónyuge/pareja perdió la nacionalidad española por su matrimonio/inscripción.
- Trabajador que accede a la incapacidad permanente habiendo residido en España durante más de 2 años continuados.
- Trabajador que accede a la incapacidad permanente consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Trabajador que accede a la incapacidad permanente y cuyo cónyuge/pareja es español
- Trabajador que accede a la incapacidad permanente y cuyo cónyuge/pareja perdió la nacionalidad española por su matrimonio/inscripción.
- Trabajador que después de 3 años consecutivos de actividad y residencia en España desempeña su actividad en otro EM manteniendo la residencia en España.

A petición del interesado, la Oficina de Extranjería de la provincia donde tenga su residencia o, en su defecto, la Comisaría de Policía correspondiente, expedirá, con la mayor brevedad posible y tras verificar su condición, un certificado del derecho a residir con carácter permanente.

Se perderá el derecho de residencia permanente por ausencia del territorio español durante más de dos años consecutivos.

— **Residencia permanente de los miembros de la familia que no tengan la nacionalidad de un Estado miembro de la Unión Europea o de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.**

Los miembros de la familia del trabajador por cuenta propia o ajena que residan con él en España tendrán, con independencia de su nacionalidad, derecho de residencia permanente en alguno de los siguientes supuestos:

- Residencia continuada en España durante 5 años.
- Familiar de trabajador ciudadano UE que ha adquirido la residencia permanente a tenor de lo dispuesto anteriormente.
- Viudo/a de ciudadano UE cuando éste ha residido en España durante 2 años de forma continuada.
- Viudo/a de ciudadano UE que ha fallecido como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Viudo/a originariamente español que pierde la nacionalidad española como consecuencia del matrimonio con el fallecido.

La solicitud deberá presentarse en el modelo oficial durante el mes anterior a la caducidad de la tarjeta de residencia, o desde que se produjo el acontecimiento que da derecho, pudiendo también presentarse dentro de los tres meses posteriores a dicha fecha sin perjuicio de la sanción administrativa que corresponda. Deberá acompañarse la documentación siguiente:

- Pasaporte válido y en vigor del solicitante.
- Documentación acreditativa del supuesto que da derecho a la tarjeta.
- Tres fotografías recientes en color, en fondo blanco, tamaño carnet.

Las autoridades competentes expedirán una tarjeta de residencia permanente, en el plazo de tres meses contados desde la fecha en que la correspondiente solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación, que será renovable automáticamente cada diez años.

Se perderá el derecho de residencia permanente por ausencia del territorio español durante más de dos años consecutivos.

36.21. Asilados y beneficiarios de protección subsidiaria

■ (Ley 12/2009)

36.21.1. Solicitantes de protección internacional

De acuerdo con la Disposición adicional vigésimo primera del RELOEX, las personas solicitantes de protección internacional estarán autorizadas para trabajar en España una vez transcurridos seis meses desde la presentación de su solicitud, siempre que ésta hubiera sido admitida a trámite y no estuviera resuelta por causa no imputable al interesado.

La autorización para trabajar se acreditará mediante la inscripción «autoriza a trabajar» en el documento de solicitante de protección internacional y, si procede, en sus sucesivas renovaciones, y estará condicionada a la vigencia del documento. En caso de que no proceda esta inscripción porque no se cumplan dichos requisitos, la Oficina de Asilo y Refugio hará constar tal hecho en resolución motivada y se lo notificará al interesado.

36.21.2.
Asilados y reconocidos como beneficiarios de protección subsidiaria

La concesión del derecho de asilo o de la protección subsidiaria implica, entre otros derechos:

— La autorización a residir y trabajar en España indefinidamente en las mismas condiciones que los españoles. No se aplica, por lo tanto, la situación nacional de empleo.

— Acceso a la nacionalidad con cinco años de residencia legal (artículo 22 del Código Civil) a quienes obtuvieran la condición de refugiado.

— El acceso a la Seguridad Social.

Dicha condición quedará acreditada por la resolución favorable emitida por el órgano competente del Ministerio del Interior o por la Tarjeta de Identidad de asilado/refugiado o beneficiario de protección subsidiaria.

36.21.3.
Familiares

Se podrá otorgar el derecho de asilo o el beneficio de la protección subsidiaria, por extensión familiar, al cónyuge o pareja del extranjero al que se le haya reconocido el estatuto de refugiado o de protección subsidiaria, así como a sus ascendientes y descendientes en primer grado, salvo los supuestos de independencia familiar, mayoría de edad y distinta nacionalidad.

La resolución por la que se acuerde la concesión del derecho de asilo o de la protección subsidiaria por extensión familiar conllevará para los beneficiarios, entre otros, el derecho a ejercer actividades laborales, profesionales o mercantiles sin ninguna restricción.

Además, las personas refugiadas o beneficiarias de protección subsidiaria podrán optar por reagrupar a los miembros de la familia señalados anteriormente, aun cuando ya se encuentren en España, sin solicitar la extensión del estatuto de que disfruten. Esta reagrupación será siempre aplicable cuando los beneficiarios sean de nacionalidad distinta a la persona refugiada o beneficiaria de protección subsidiaria.

En este supuesto, la resolución por la que se acuerde la reagrupación familiar implicará la concesión de autorización de residencia y, en su caso, de trabajo, de análoga validez a la de la persona reagrupante.

37. Actuaciones dirigidas a inmigrantes, solicitantes y beneficiarios de protección internacional, apatridia y protección temporal

37.1. Subvenciones dirigidas a entidades sin fines de lucro

37.1.1. Subvenciones en el área de integración de los inmigrantes

(Ley 38/2003) • (R.D. 887/2006) • (Rglto. CE 1081/2006) • (Rglto. CE 1828/2006) • (O. TIN 788/2009) • (O. ESS/1423/2012) • (O.ESS 109/ 2017) • (Decisión 258/2013/UE) • (Rglto. UE 1303/2013) • (Rglto. UE 1304/2013) • (Rglto. Delegado UE 480/2014) • (Rglto. UE 516/2014) • (Rglto. de Ejecución UE 821/2014) • (Rglto. UE 1042/2014) • (Rglto. UE 1048/2014) • (Rglto. de Ejecución UE 1011/2014) • (R.D.816/2015) • (Ley 40/2015) • (Ley 39/2015) • (R.D. 225/2016) • (Resol.20-V-2016) • (R.D. 654/2017) • (Extracto de Resol. 25-VII-2018) • (R.D.L. 8/2019) • (R.D. 303/2019) • (R.D. 304/2019)

• Programas subvencionables

Las subvenciones podrán dirigirse a los siguientes proyectos:

— **Proyectos financiados exclusivamente por Presupuestos Generales del Estado**.
  - Proyectos estatales de empoderamiento de las personas extranjeras con necesidades de atención integral.
  - Proyectos estatales de equipamiento y adaptación de inmuebles.

— **Proyectos cofinanciados por el Fondo Social Europeo (FSE).**
  - Proyectos estatales de itinerarios integrados y personalizados de inserción. El objetivo último de estos proyectos será mejorar la inserción socio-laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, a través de la activación de itinerarios integrados y personalizados de inserción.
  - Proyectos estatales de promoción de la diversidad cultural, la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral.

— **Proyectos cofinanciados por el Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI).**
  - Proyectos de investigación, de carácter suprarregional, sobre la situación y necesidades de la población nacional de terceros países residente en España, que puede abarcar, entre otros aspectos, la recopilación y difusión de buenas prácticas en relación con la convivencia y la cohesión social.
  - Proyectos de carácter suprarregional, complementarios a los realizados en los ámbitos competenciales autonómico y local, dirigidos a la adquisición y mantenimiento de la situación administrativa de residencia legal en España, al conocimiento de su historia, instituciones, ordenamiento, cultura y marco de convivencia, así como de los valores de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, para facilitar así la participación activa en la sociedad democrática.

- Proyectos de carácter suprarregional, complementarios a los realizados en los ámbitos competenciales autonómica y local, para facilitar a la población nacional de terceros países residente en España, la igualdad de acceso a los servicios públicos e igualdad de resultados, incluyendo a posibles víctimas de trata o de violencia de género.
- Proyectos de sensibilización de carácter suprarregional, complementarios a los realizados en los ámbitos competenciales autonómico y local, que fomenten el diálogo constructivo entre los nacionales de terceros países residentes en España y la sociedad española, que faciliten la gestión de la diversidad en el entorno social y la puesta en valor de las oportunidades que brinda la interculturalidad o que luchen contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia.

• Beneficiarios, requisitos y criterios de valoración

Podrán solicitar las subvenciones:

— **Las entidades u organizaciones no gubernamentales que reúnan los siguientes requisitos:**
  - Tener como fines institucionales primordiales la realización de actividades a favor de colectivos de personas inmigrantes, solicitantes y beneficiarios de protección internacional, apatridia y protección temporal.
  - Carecer de fines de lucro. A estos efectos, se considerarán también entidades sin fines de lucro a aquellas que desarrollen actividades de carácter comercial, siempre que los beneficios resultantes de las mismas se inviertan en su totalidad en el cumplimiento de sus fines institucionales no comerciales.
  - Disponer de la estructura y capacidad suficiente para garantizar el cumplimiento de los objetivos, acreditando la experiencia operativa necesaria para ello.
  - No haber reintegrado más del 40 por ciento de las ayudas y subvenciones recibidas en cualquiera de las últimas cinco convocatorias como resultado de un procedimiento de reintegro, con cargo al presupuesto de la Secretaría General de Inmigración y Emigración, o de la anterior Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.
  - Tener ámbito de actuación estatal, según su título constitutivo, excepto aquellas organizaciones cuyo ámbito territorial de actuación sea Ceuta y Melilla.
  - Deberán estar legalmente constituidas y debidamente inscritas en el correspondiente registro administrativo estatal.

— **Los Organismos Internacionales que tengan sede permanente en el Estado español y que además cumplan los cuatro primeros puntos del apartado anterior.**

— **No tendrán consideración de beneficiarios:**
  - Las entidades de derecho público, los partidos políticos, las sociedades civiles, los colegios profesionales y otras entidades con análogos fines específicos y naturaleza que los citados anteriormente, salvo que las resoluciones de convocatorias establezcan lo contrario en función del tipo de programas de que se trate.
  - Las entidades en las que concurra alguna de las circunstancias contenidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

Para la concesión de la subvención se valorarán los siguientes criterios:

- **Implantación**: Se valorará el ámbito territorial de las actuaciones y programas realizados por el solicitante, así como el número de socios y afiliados.
- **Antigüedad en la atención al colectivo:** Se valorarán los años de experiencia del solicitante en la atención a los colectivos previstos, o bien, que esté constituido como asociación del propio colectivo mencionado.
- **Estructura y capacidad de gestión**: Se valorará que la estructura del solicitante sea adecuada para gestionar las actividades previstas en los programas presentados, disponiendo de sistemas de evaluación y de calidad que contribuyan a la consecución de los objetivos previstos.

- **Auditoría externa**: Se valorará que el solicitante someta su gestión a controles periódicos de auditoría externa.
- **Presupuesto y financiación**: Se valorará el volumen del presupuesto del solicitante en el último año, su patrimonio, así como la financiación obtenida de otras instituciones y su capacidad para movilizar recursos de otros entes públicos y/o privados, primándose a las que tengan una capacidad de financiación privada de, al menos, el 10 por 100 de su presupuesto total de ingresos.
- **Participación social y voluntariado**: Se valorará que el solicitante promueva la participación y movilización social y que cuente con un número relevante de voluntarios para el desarrollo de sus programas, priorizándose aquéllas que dispongan de un sistema de formación de los voluntarios y de incorporación de éstos a las actividades del solicitante.
- **Adecuación de recursos humanos**: Se valorarán las líneas de actuación del solicitante en materia de gestión de los recursos humanos que se adscriben a los diferentes programas.
- **Cumplimiento de las obligaciones derivadas de las subvenciones recibidas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social,** respecto a las subvenciones concedidas en anteriores convocatorias.
- **Diagnóstico de las necesidades sociales, contenido técnico de los programas, aspectos económicos y experiencia acreditada y de calidad**, respecto a la presentación de los programas que se soliciten.

• Presentación de solicitudes

— Las solicitudes se formularán a través de la aplicación informática SIGESWEB, que se encuentra disponible en la siguiente dirección: http://www.empleo.gob.es/es/sede_electronica_menu/idex.htm
— El plazo de presentación de las solicitudes, salvo que las correspondientes Resoluciones de Convocatoria fijen otro distinto, será de veinte días naturales, contados a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la resolución de convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».
— Cualquier información sobre esta convocatoria podrá solicitarse en la Subdirección General de Integración y Relaciones Institucionales, sita en la calle José Abascal, 39, 2.ª planta, 28003 Madrid.

• Importe de las subvenciones

El importe de la subvención será el que establezca la convocatoria.

37.1.2. Subvenciones derivadas de la asignación tributaria del IRPF para personas migrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional

(Ley 38/2003) • (R.D. 887/2006) • (R.D. 729/2017) • (Extracto Resol. 10-VIII-2018)

• Programas subvencionables

— Programas que complementen la atención integral que se presta a las personas en los centros dependientes de la Administración General del Estado.
— Atención y soporte humanitario a las personas desplazadas en situaciones especiales y atención residencial a familias desplazadas por razones sanitarias para la atención de sus hijos.

— Soporte a personas desplazadas y personas sin hogar, tras su convalecencia y tras alta hospitalaria.
— Proyectos de atención integral a personas con necesidades educativas o de fomento de acceso al empleo desarrollados en el ámbito estatal y cofinanciados por el Fondo Social Europeo y otras entidades (para proyectos destinados a emigrantes españoles retornados).
— Iniciativas y acciones de fortalecimiento del movimiento asociativo de ámbito estatal y promoción de la coordinación y el trabajo en red en el plano estatal y con los territorios en los ámbitos de personas con necesidades educativas y de inserción laboral (para proyectos destinados a emigrantes españoles retornados).
— Difusión, sensibilización y prevención de delitos violentos, en particular, de delitos relacionados con todas las formas de violencia contra la mujer, incluida la violencia doméstica y conductas discriminatorias de acuerdo al cumplimiento de los convenios internacionales en la materia.
— La prevención del delito, violencia y discriminación contra grupos especialmente vulnerables (mujeres con discapacidad, mujeres del medio rural, mujeres inmigrantes, entre otros), a través de la realización de actividades informativas y de concienciación, el acompañamiento y el empoderamiento de potenciales víctimas.
— Restablecimiento del contacto familiar en procesos migratorios y búsqueda de personas desaparecidas en catástrofes naturales.

• Beneficiarios, requisitos y criterios de valoración

Podrán solicitar las subvenciones:

— **Entidades que tengan la consideración de entidades del Tercer Sector** colaboradoras con la Administración General del Estado, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto-Ley 7/2013, de 28 de junio, de medidas urgentes de naturaleza tributaria, presupuestaria y de fomento de la investigación, el desarrollo y la innovación.
— **Cruz Roja Española**
— **Entidades sociales u organizaciones no gubernamentales que reúnan los siguientes requisitos**:
  • Estar legalmente constituidas al menos con tres años de antelación a la fecha de publicaciones de la convocatoria de subvenciones y, cuando proceda, estar debidamente inscritas en el correspondiente registro administrativo dentro del plazo de presentación de las solicitudes de subvención.
  • Carecer de fines de lucro. A estos efectos se considerarán también entidades sin fines de lucro aquellas que desarrollen actividades de carácter comercial, siempre que los beneficios resultantes de las mismas se inviertan en su totalidad en fines sociales previstos.
  • Tener como fines institucionales primordiales la realización de alguna o algunas de las actividades subvencionables.
  • Hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o frente a la Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes.
  • Haber justificado, en su caso, suficientemente las ayudas económicas recibidas con anterioridad.
  • Disponer de la estructura suficiente para garantizar el cumplimiento de sus objetivos, acreditando la experiencia operativa necesaria para ello.
— También podrán ser beneficiarias de estas subvenciones las **agrupaciones de organizaciones, sin personalidad jurídica**.

Estas agrupaciones deberán indicar los compromisos asumidos por cada uno de sus miembros y el importe de la subvención a aplicar a cada uno de ellos. Asimismo, deberán nombrar un representante con poderes bastantes para cumplir las obligaciones que, como entidad beneficiaria, corresponden a la agrupación. La agrupación no podrá disolverse hasta que haya transcurrido el plazo de prescripción previsto en los artículos 39 y 65 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

No se entenderán incluidas dentro de la tipología de entidades del Tercer Sector de Acción Social los organismos o entidades públicas adscritos o vincula-

dos a una Administración Pública, las universidades, los partidos políticos, los colegios profesionales, las cámaras oficiales de comercio industria y navegación, las sociedades civiles, las organizaciones empresariales y los sindicatos, y otras entidades con análogos fines específicos y naturaleza que los citados anteriormente.

No podrán ser beneficiarios de estas subvenciones las entidades en las que concurra alguna de las circunstancias contenidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

Para la concesión de la subvención se valorarán los siguientes criterios:

— **Ámbito territorial de la entidad**: se valorará el desarrollo de las actividades de la entidad, de manera real y efectiva, en 8 o más comunidades autónomas. Cuando se trate de confederaciones, federaciones, plataformas, redes o agrupaciones similares, que integren y representen a otras entidades, se considerará que se cumple el requisito de ámbito territorial del párrafo anterior, cuando entre todas las entidades que formen parte de aquellas se alcance dicho requisito de implantación territorial.

— **Implantación**: Se valorará el mayor ámbito territorial de las actuaciones y programas realizados por la entidad, así como el número de socios y afiliados.

— **Antigüedad**: Que la entidad esté constituida al menos con dos años de anterioridad a la fecha de publicación de la convocatoria, a excepción de las confederaciones y federaciones recién constituidas que estén integradas mayoritariamente por federaciones o asociaciones cuya antigüedad sea superior a dos años.

— **Especialización**: Que quede acreditada la especialización de la entidad en la atención al colectivo de inmigrantes, o bien, que esté constituida como asociación del propio colectivo al que representa.

— **Estructura y capacidad**: Que la estructura de la entidad sea adecuada para gestionar las actividades previstas en los programas presentados.

— **Calidad en la gestión de la entidad**: Que la entidad esté comprometida formalmente por sus órganos de gobierno en incorporar en su gestión valores, principios y criterios de calidad, mediante el desarrollo, implantación y mantenimiento de sistemas de gestión de calidad o mediante procesos de autoevaluación y mejora continua de forma periódica.

— **Auditoría externa**: Se valorará muy especialmente que la entidad someta su gestión a controles periódicos.

— **Presupuesto y financiación**: Se valorará el volumen del presupuesto de la entidad en el último año, su patrimonio, así como la financiación obtenida de otras instituciones y su capacidad para movilizar recursos de otros entes públicos y/o privados, primándose a las que tengan una capacidad de financiación privada de, al menos, el 10 por 100 de su presupuesto total de ingresos.

— **Participación social y voluntariado**: Que la entidad promueva la participación y movilización social. Que cuente con un número relevante de voluntarios/as para el desarrollo de sus programas, priorizándose aquéllas que dispongan de un sistema de formación de los/las voluntarios/as y de incorporación de éstos/as a las actividades de la entidad.

— **Adecuación de recursos humanos**: Se valorarán las líneas de actuación de la entidad en materia de gestión de los recursos humanos que se adscriben a los diferentes programas.

— **Cumplimiento de las obligaciones derivadas de las subvenciones recibidas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social**, respecto a las subvenciones concedidas en anteriores convocatorias.

— **Evaluación de las necesidades sociales, incidencia en la lucha contra la pobreza y la exclusión, atención a personas en situación de dependencia, objetivos, contenido técnico, calidad, presupuesto, cofinanciación, corresponsabilización en la financiación, ámbito, voluntariado, innovación, experiencia y colaboración con otras Administraciones públicas, en cuanto a la presentación de los programas, y participación de las personas usuarias en el análisis, implementación, evaluación del mismo.**

• Presentación de solicitudes

Las solicitudes se formalizarán en los modelos que se establezcan en las convocatorias. La presentación de la solicitud y demás documentación se ajustará, en sus diversos aspectos, a las previsiones contenidas en los artículos, 14.2, 16 y 28, y cualesquiera otros que pudieran resultar de aplicación, de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Los sujetos incluidos en el artículo 14.2 de la citada Ley estarán obligados a relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas para la realización de cualquier trámite del procedimiento administrativo.

El plazo de presentación de las solicitudes será de un mes, contados a partir del día siguiente a la publicación del extracto de la correspondiente convocatoria en el «Boletín oficial del Estado».

• Importe de las subvenciones

Para la determinación de la cuantía individualizada de la subvención se tendrán en cuenta las características de las entidades solicitantes y de los programas presentados que sean relevantes a efectos de que la subvención cumpla adecuadamente su finalidad.

37.1.3. Subvenciones en el área de protección internacional y para la atención sociosanitaria en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes de Ceuta y Melilla

(Ley 39/2015) • (Ley 38/2003) • (R.D. 887/2006) • (O. ESS/1423/2012) • (O. ESS/109/2017) • (Rglto. UE 1303/2013) • (Rglto. (UE) 1304/2013) • (Rglto. Delegado UE 480/2014) • (Rglto. UE 516/2014,16-IV-2014) • (Rglto. UE 1042/2014) • (Rglto. de Ejecución (UE) 821/2014) • (Rglto. de Ejecución (UE) 1011/2014) • (Rglto. Delegado (UE) 1048/2014) • (Resol. 1-IV-2019)

• Proyectos financiados

— Prioridad I. Proyectos dirigidos a la creación y mantenimiento de dispositivos de acogida y el desarrollo de itinerarios de integración para personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional, solicitantes y beneficiarias del estatuto de apátrida, personas acogidas al régimen de protección temporal en España.
— Prioridad II. Proyectos que faciliten la atención sociosanitaria en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI) Ceuta y Melilla.
— Prioridad III. Proyectos dirigidos a la sensibilización, formación de profesionales y acogida de grupos específicos.
— Prioridad IV. Proyectos de equipamiento y adaptación de inmuebles.
— Prioridad V. Proyectos de empleo.

Los proyectos subvencionados en la prioridad II,III y IV se cofinancian por el Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI).

Los proyectos subvencionados en la prioridad V se cofinancian por el Fondo social Europeo a través del Programa Operativo de Inclusión Social y de la Economía Social.

• Destinatarios de las acciones

— Personas reconocidas como refugias y apátridas.
— Personas con estatuto reconocido de protección subsidiaria.
— Solicitantes de asilo y del estatuto de apátrida.

— Personas acogidas a un régimen de protección temporal.
— Personas que han sido o están siendo reasentadas.

En los proyectos cofinanciados por FAMI y FSE los grupos destinatarios de las actuaciones son:

— En la Prioridad II: todas las personas que se encuentren residiendo en los CETI de Ceuta y Melilla.
— En la Prioridad III:
  • Los que disfrutan de un estatuto de refugiado o de un estatuto de protección subsidiaria en el sentido de la Directiva 2011/95/UE.
  • Los que hayan solicitado una de las formas de protección internacional contempladas en la letra a) sin que se les haya comunicado aún una decisión definitiva.
  • Los que disfrutan de una protección temporal en el sentido de la Directiva 2001/55/CE.
  • Los que vayan a ser o hayan sido reasentados en un Estado miembro o trasladados desde un Estado miembro.
— En la Prioridad V:
  • Personas reconocidas como refugiadas y apátridas.
  • Personas con estatuto reconocido de protección subsidiaria.
  • Solicitantes de asilo y del estatuto de apátrida.
  • Personas acogidas a un régimen de protección temporal.
  • Personas que han sido o están siendo reasentadas o reubicadas.

• Condiciones de la convocatoria:

Beneficiarios, requisitos y criterios de valoración

Podrán solicitar las subvenciones:

— **Las entidades u organizaciones no gubernamentales que reúnan los siguientes requisitos:**
  • Tener como fines institucionales primordiales la realización de actividades a favor de colectivos de personas inmigrantes, solicitantes y beneficiarios de protección internacional, apátrida y protección temporal.
  • Carecer de fines de lucro. A estos efectos, se considerarán también entidades sin fines de lucro a aquellas que desarrollen actividades de carácter comercial, siempre que los beneficios resultantes de las mismas se inviertan en su totalidad en el cumplimiento de sus fines institucionales no comerciales.
  • Disponer de la estructura y capacidad suficiente para garantizar el cumplimiento de los objetivos, acreditando la experiencia operativa necesaria para ello.
  • No haber reintegrado más del 40 por ciento de las ayudas y subvenciones recibidas en cualquiera de las últimas cinco convocatorias como resultado de un procedimiento de reintegro, con cargo al presupuesto de la Secretaría General de Inmigración y Emigración, o de la anterior Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.
  • Tener ámbito de actuación estatal, según su título constitutivo, excepto aquellas organizaciones cuyo ámbito territorial de actuación sea Ceuta y Melilla.
  • Deberán estar legalmente constituidas y debidamente inscritas en el correspondiente registro administrativo estatal.
— **Los Organismos Internacionales que tengan sede permanente en el Estado español y que además cumplan los cuatro primeros puntos del apartado anterior.**
  • **No tendrán consideración de beneficiarios:**
    — Las entidades de derecho público, los partidos políticos, las sociedades civiles, los colegios profesionales y otras entidades con análogos fines específicos y naturaleza que los citados anteriormente, salvo que las resoluciones de convocatorias esta-

blezcan lo contrario en función del tipo de programas de que se trate.

— Las entidades en las que concurra alguna de las circunstancias contenidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

Para la concesión de la subvención se valorarán los siguientes criterios:

— **Implantación**: Se valorará el ámbito territorial de las actuaciones y programas realizados por el solicitante, así como el número de socios y afiliados.
— **Antigüedad en la atención al colectivo:** Se valorarán los años de experiencia del solicitante en la atención a los colectivos previstos, o bien, que esté constituido como asociación del propio colectivo mencionado.
— **Estructura y capacidad de gestión**: Se valorará que la estructura del solicitante sea adecuada para gestionar las actividades previstas en los programas presentados, disponiendo de sistemas de evaluación y de calidad que contribuyan a la consecución de los objetivos previstos.
— **Auditoría externa**: Se valorará que el solicitante someta su gestión a controles periódicos de auditoría externa.
— **Presupuesto y financiación**: Se valorará el volumen del presupuesto del solicitante en el último año, su patrimonio, así como la financiación obtenida de otras instituciones y su capacidad para movilizar recursos de otros entes públicos y/o privados, primándose a las que tengan una capacidad de financiación privada de, al menos, el 10 por 100 de su presupuesto total de ingresos.
— **Participación social y voluntariado**: Se valorará que el solicitante promueva la participación y movilización social y que cuente con un número relevante de voluntarios para el desarrollo de sus programas, priorizándose aquéllas que dispongan de un sistema de formación de los voluntarios y de incorporación de éstos a las actividades del solicitante.
— **Adecuación de recursos humanos**: Se valorarán las líneas de actuación del solicitante en materia de gestión de los recursos humanos que se adscriben a los diferentes programas.
— **Cumplimiento de las obligaciones derivadas de las subvenciones recibidas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social**, respecto a las subvenciones concedidas en anteriores convocatorias.

• Presentación de solicitudes

— Las solicitudes deben presentarse en el Registro Electrónico de la sede del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social o en el Registro Electrónico Común de la Administración General del Estado.
— El plazo de presentación de las solicitudes se fijará en la convocatoria y empezará a contar a partir del día siguiente a la publicación oficial de la convocatoria.
— Cualquier información sobre esta convocatoria podrá solicitarse en la Subdirección General de Integración y Relaciones Institucionales, sita en la calle José Abascal, 39, 2.ª planta, 28003 Madrid.

• Importe de las subvenciones

El importe de la subvención será el coste total del programa finalmente aprobado, una vez deducido el porcentaje de financiación propia establecido en la convocatoria (no menor de un 2 por ciento ni superior al 10 por ciento del coste total del proyecto).

37.1.4.
Subvenciones a entidades y organizaciones que realizan actuaciones de atención humanitaria a personas inmigrantes

(Ley 38/2003) • (R.D. 441/2007)

• Programas subvencionables

Los programas objeto de estas subvenciones irán dirigidos a atender el estado de necesidad de las personas inmigrantes que se encuentren en situación de vulnerabilidad debido al deterioro físico y a la carencia de apoyos sociales, familiares y medios económicos y que lleguen a las costas españolas o formen parten de asentamientos que comporten graves riesgos sociales y sanitarios y precisen de programas de actuación inmediata para su subsanación.

• Beneficiarios, requisitos y criterios de valoración

Podrán ser beneficiarios de estas subvenciones las entidades y organizaciones sociales que cumplan los siguientes requisitos:

— Estar legalmente constituidas al menos tres años antes de la fecha en que se inicie el procedimiento de la subvención.
— Carecer de fines de lucro.
— Gozar de capacidad jurídica y de obrar en España.
— Estar inscritas en el correspondiente Registro Administrativo Estatal.
— No incurrir en ninguna de las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario de subvenciones enumeradas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Para la concesión de la subvención se valoraran los siguientes criterios:

— Experiencia de al menos dos años en el desarrollo de acciones de atención humanitaria y urgente a personas inmigrantes en situación de vulnerabilidad.
— Estructura, recursos propios y capacidad de gestión suficiente para una actuación inmediata con los colectivos citados.
— Suficientes recursos humanos con experiencia y formación adecuada en el desarrollo de actividades humanitarias con colectivos vulnerables.
— Formulación clara y precisa en la solicitud de los objetivos, resultados e impacto esperado del programa presentado por la entidad, que deberá ajustarse al desarrollo de alguno de los servicios regulados en el real decreto y dar respuesta a los planes y programas de la Secretaría General de Inmigración y Emigración según los protocolos establecidos por ésta.
— Adecuación del presupuesto y del contenido técnico del proyecto a los objetivos propuestos y, en su caso, al coste medio por usuario.
— Compromiso de cumplimiento de los procedimientos que se determinen para el seguimiento, coordinación y establecimiento de un sistema común de información.

• Servicios incluidos en los Programas

— Servicio de acogida.
  • Acogida Integral.
  • Centros de Acogida de Emergencia y Derivación (CAED).
  • Acogida de Emergencia.
— Traslados.
— Atención en Grandes Ciudades.
— Atención en centros diurnos (CEDIES).
— Intervención en asentamientos.
— Atención en costas.

• Presentación de las solicitudes

El procedimiento se iniciará a instancia de parte, mediante solicitud de la entidad u organización dirigida al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

37.1.5.
Subvenciones nominativas a Cruz Roja Española para la realización del programa de atención a inmigrantes llegados a las costas

(Ley 38/2003, Art.º 22.2.a) • (Ley 6/2018) • (R.D. 301/2019)

• Programas subvencionables

Esta subvención nominativa pretende posibilitar y garantizar una asistencia sanitaria urgente, alimentación, abrigo, higiénicas y de rescate en el medio marino a las personas inmigrantes que lleguen a las costas españolas y a las ciudades de Ceuta y Melilla de forma irregular.

• Beneficiarios, requisitos y criterios de valoración

El beneficiario de esta subvención es **Cruz Roja Española**, siendo los destinatarios finales de la misma las personas extranjeras que se encuentren en una situación de vulnerabilidad por carecer de medios económicos y sociales para atender a sus necesidades básicas y lleguen a las costas españolas o accedan a las ciudades de Ceuta y Melilla a través de la frontera terrestre de manera irregular.

• Servicios incluidos en los Programas

a) Servicio de atención en costas:
   - Atención a inmigrantes irregulares llegados a las costas españolas: Este servicio pretende satisfacer las necesidades básicas de asistencia sanitaria urgente (consistente en los primeros auxilios y técnicas de soporte vital básico y avanzado con objeto de proteger la vida y la salud), suministro y distribución de productos básicos de alimentación, abrigo e higiene y labores de búsqueda y salvamento en el medio acuático de personas en peligro o riesgo en el medio marino.
   - Atención a grandes llegadas: El objetivo de este servicio es atender las situaciones de emergencia humanitaria derivadas de la llegada de grandes contingentes de personas inmigrantes de forma irregular a través de la frontera terrestre o marítima. Se considera situación de emergencia la llegada de más de 250 personas de manera simultánea. La llegada puede producirse de una sola vez, o bien, mediante sucesivas llegadas en un breve periodo de tiempo, de forma que se requiera la atención simultánea o acumulativa a estas personas. Se prestará atención básica a los recién llegados en las condiciones y con las mismas prestaciones que las establecidas para el servicio de atención a inmigrantes irregulares llegados a las costas españolas.

b) Estructuras necesarias para la prestación de los servicios: Centros Logísticos para Emergencias, Coordinación Nacional, Centros de Coordinación, Equipos de Respuesta Inmediata en Emergencias y Coordinación de Actividades.

c) Servicio de formación al personal voluntario y contratado para gestionar el programa: Tiene por objeto alcanzar la capacitación necesaria para el desarrollo de las actividades, tanto en términos de titulación como de adecuación a la tarea.

37.2.
Centros de acogida a refugiados (CAR)

(O.M. 13-I-1989) • (Ley 12/2009) • (L.O. 4/2000) • (R.D. 557/2011) • (Resol. 27-X-2014)

• ¿Qué son?

Los CAR son establecimientos públicos que forman parte del Sistema Nacional de acogida e integración de solicitantes y beneficiarios de protección internacional, destinados a prestar, durante la primera fase del funcionamiento de dicho Sistema Nacional, alojamiento, manutención y asistencia psicosocial, urgente y primaria, así como otros servicios sociales encaminados a facilitar la convivencia e integración en la comunidad de las personas solicitantes o beneficiarias de protección internacional y solicitantes o beneficiarias de la condición de apátrida en España que carezcan de medios económicos suficientes para atender a sus necesidades y a las de su familia. Todas las actuaciones de los CAR y del resto de los instrumentos del Sistema Nacional incluyen aspectos destinados al objetivo transversal de transmisión de los valores democráticos universales.

Forman parte de una red de Centros de Migraciones, que ejerce las funciones encomendadas a la Dirección General de Migraciones de la Secretaría General de Inmigración y Emigración dependiente del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Esta Dirección General es responsable de la acogida integral, promoción e integración de los inmigrantes, de las personas solicitantes o beneficiarias de Protección Internacional y de las personas solicitantes o beneficiarias de la condición de apátrida en España.

• Beneficiarios y requisitos

Podrán ser beneficiarios de los Centros de Acogida a Refugiados de la Dirección General de Migraciones las personas que reúnan alguna de las siguientes condiciones:

— Ser solicitante o beneficiario de protección internacional en España,
— Haber aceptado España la responsabilidad de examinar su solicitud de asilo, en virtud del Reglamento (CE) 343/2003 del Consejo de 18 de febrero de 2003 por el que se establecen los criterios y mecanismos de determinación del Estado miembro responsable del examen de una solicitud de asilo, presentada en uno de los Estados Miembros por un nacional de un tercer país.
— Haber aceptado un Estado miembro la responsabilidad de examinar su solicitud de asilo, en virtud del citado Reglamento (CE) 343/2003 del Consejo de 18 de febrero de 2003 hasta que se haga efectivo su traslado, por un plazo máximo de un mes, prorrogable por causas excepcionales previa autorización de la Subdirección General de Integración y Relaciones Institucionales.
— Ser beneficiario de protección temporal según lo establecido en el artículo 20 del Reglamento sobre régimen de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas, aprobado por el Real Decreto 1325/2003, de 24 de octubre.
— Haber solicitado el reconocimiento de la condición de apátrida en España o tener reconocido el estatuto de apátrida, según el Real Decreto 865/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de reconocimiento del estatuto de apátrida.
— No haber transcurrido más de un mes desde su entrada en España, salvo casos excepcionales.

En todos los supuestos les serán de aplicación los siguientes requisitos:

— Carecer de trabajo o de medios económicos suficientes para atender sus necesidades y las de su familia.
— No padecer enfermedades infecto-contagiosas o trastornos mentales que puedan alterar la normal convivencia en el centro.
— Aceptación expresa de la normativa por la que se rige el centro.

La condición de beneficiario de los centros se extenderá a los ascendientes y descendientes en primer grado y al cónyuge, o a la persona con la que se halle ligado por análoga relación de afectividad y convivencia, salvo los casos de separación legal, separación de hecho, divorcio, mayoría de edad o independencia familiar, en los que se valorará por separado la situación de cada miembro de la familia.

• Duración de la estancia

La estancia en los centros tendrá una duración de seis meses (ampliable a nueve en supuestos de especial vulnerabilidad), salvo que con anterioridad al transcurso de este período sea resuelto el expediente administrativo. En caso de resolución denegatoria, el beneficiario dispondrá de 15 días para abandonar el centro.

Excepcionalmente, y por razones de necesidad, previo informe del equipo técnico, la Dirección del centro podrá proponer a la Subdirección General de Integración y Relaciones Institucionales la autorización, por una sola vez, de una prórroga de estancia hasta la notificación de la resolución del expediente de asilo, y en todo caso no superior a un año. Su duración dependerá de las características individuales de cada caso, tras la propuesta de la dirección del centro de forma motivada.

• Servicios

— Servicio Asistencial/Residencial.
— Servicio de Atención Social.
— Servicio de Atención Psicológica.
— Servicio de Atención Sanitaria.

• Prestaciones

— Alojamiento y manutención temporal.
— Información y asesoramiento sobre nueva situación.
— Orientación para su incorporación al sistema educativo, sanitario y social.
— Atención psicológica.
— Atención social especializada y gestión de ayudas económicas complementarias.
— Desarrollo de cursos para aprendizaje de la lengua y de habilidades sociales básicas.
— Orientación e intermediación para la formación profesional e inserción laboral.
— Actividades ocupacionales y de ocio y tiempo libre.
— Actividades de sensibilización y de divulgación de la actuación del CAR dirigidas a la sociedad de acogida.

37.2.1. Subvenciones públicas a los beneficiarios de los CAR

(Ley 38/2003) • (R.D. 865/2006) • (Resol. 27-II-2015) • (Resol. 23-II-2017)

• Finalidad

Permitir al beneficiario resolver las necesidades personales y/o familiares más perentorias y de desarrollo normal de la vida diaria, así como facilitarle los medios adecuados para procurar su mayor autonomía personal y su futura integración social.

• Beneficiarios y requisitos

Personas acogidas en los CAR o bien se encuentren viviendo fuera de ellos, pero siguiendo un programa de atención iniciado como residentes, siempre que carezcan de recursos económicos suficientes y que sus necesidades no tengan cobertura por parte de los servicios generales de otras Administraciones Públicas u organismos privados.

• Tipos de ayudas y cuantías

Las principales ayudas a dispensar en los Centros son las siguientes:

- **Ayudas para la cobertura de gastos personales de primera necesidad y enseres de uso personal.**
- **Ayudas de transporte.**
- **Adquisición de vestuario adecuado para adultos y niños.**
- **Actividades educativas, formación en habilidades sociales y culturales.**
- **Aprendizaje del idioma.**
- **Formación ocupacional y reciclaje profesional.**
- **Ayudas de ocio y tiempo libre, de guardería y complementarias de tipo educativo.**
- **Ayudas para facilitar la autonomía de los beneficiarios a la salida del centro.**
- **Ayudas de carácter sanitario.**
- **Otras de carácter extraordinario.**
- **Ayudas cofinanciadas mediante proyectos europeos destinadas a semejantes objetivos.**

Las cuantías mínimas y máximas para cada modalidad se establecen con carácter anual por Resolución de la Secretaría General de Inmigración y Emigración, condicionada, en todo caso, a disponibilidades presupuestarias.

• Presentación de solicitudes

- Las ayudas para gastos personales y de transporte se podrán solicitar desde el momento del ingreso del beneficiario en el centro y en función de su situación personal.
- Los demás gastos se podrán solicitar a lo largo de la estancia del beneficiario en el centro, cuando se produzca la circunstancia que dé lugar al mismo.
- La solicitud se dirigirá al Director General de Migraciones, firmada por el solicitante, en la que se contengan los datos personales del mismo, la finalidad y necesidades que se pretenden cubrir con la ayuda, declaración expresa de carecer de medios y copia de la solicitud de asilo o documento que acredite su condición de solicitante de asilo, refugiado o con protección internacional.

37.3. Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI)

(L.O. 4/2000) • (R.D. 557/2011) • (Resol. 12-III-13)

• ¿Qué son?

Los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI) de Ceuta y Melilla son establecimientos de la Administración Pública, concebidos como dispositivos de primera acogida provisional y destinados a dar servicios y prestaciones sociales básicas al colectivo de inmigrantes y solicitantes de asilo que llegan a alguna

de las Ciudades con Estatuto de Autonomía, en tanto se realizan los trámites de identificación y chequeo médico previos a cualquier decisión sobre el recurso más adecuado en función de su situación administrativa en España.

La regulación de los centros de migraciones se encuentra en los artículos 264 a 266 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

- **CETI de Ceuta.** Inicia su funcionamiento en marzo del año 2000. La capacidad de acogida del CETI es de 512 plazas, después de la ampliación de sus instalaciones producida en el verano del año 2004.
- **CETI de Melilla.** Inicia su funcionamiento en el año 1999. La capacidad de acogida del CETI es de 480 plazas.

• Beneficiarios

Personas inmigrantes y solicitantes de asilo.

• Servicios y prestaciones

- **Servicio de alojamiento y manutención.**
- **Servicio de Atención Social:** Desarrolla el programa de control interno y seguimiento de módulos residenciales destinado a crear canales ágiles de comunicación entre los beneficiarios y los distintos servicios del Centro.
  - Participación de los usuarios en las actividades formativas y culturales.
  - Supervisión y ejecución de las actividades y programas diarios del Centro.
  - Control de entradas y salidas: protocolo de entrada y estancia.
  - Análisis de la situación individual del usuario, celebración de entrevistas a su efecto, elaboración de informes, determinación de los itinerarios idóneos para cada usuario, detección de problemática y derivación a los servicios adecuados, así como el seguimiento de los usuarios tanto en procesos externos como internos.
  - Información y asesoramiento general.
- **Servicio de atención psicológica:**
  - Actuaciones de vigilancia de la salud mental de los residentes, así como a reducir el impacto emocional del fenómeno migratorio en los usuarios del servicio.
- **Servicio de atención sanitaria:**
  - Reconocimientos médicos a la entrada en el Centro.
  - Seguimiento y vigilancia de la salud de los residentes.
  - Derivación al Servicio Sanitario Público.
- **Servicio de asesoramiento legal:**
  - Asesoramiento jurídico de los residentes y no residentes, en relación a su situación jurídica, con especial atención a la asistencia, estudio y apoyo a las solicitudes de asilo presentadas por los usuarios del Servicio.
  - Selección y seguimiento de los casos de asilo y extranjería.
  - Entrevista a los usuarios y elaboración de informes y de las propuestas de derivación pertinentes.
  - Realización de charlas formativas con grupos de residentes sobre situación jurídica y documental.
  - Participación en los programas de formación, tareas y estudios propios de su especialidad.
  - Información y asesoramiento general.
- **Servicios de formación, ocio, y tiempo libre:**
  - Clases de español.
  - Formación en materia de VIH y enfermedades de transmisión sexual.
  - Informática.
  - Biblioteca.
  - Actividades lúdicas y deportivas.

37.4.
Programa de retorno voluntario

(Ley 38/2003) • (R.D. 887/2006) • (Decisión 2007/575/CE, 23-V-2007)
• (Decisión 2008/458/CE, 3-III-2008) • (Decisión Comisión 02/03/2011)
• (O. ESS/1423/2012) • (O. ESS/109/2017) • (Rglto.UE 514/2014) • (Rglto. UE 516/2014)
• (Rglto. Delegado UE 1042/2014) • (Rglto. Delegado UE 1048/2014)
• (Extracto de Resol. 24-IV-19)

• Objetivo general

El programa de retorno voluntario de inmigrantes tiene como objetivo atender las necesidades de retorno a sus países de origen a las personas inmigrantes, solicitantes de asilo, o personas que gocen de alguna protección internacional, que se encuentren en situación de vulnerabilidad, carencia y precariedad social, sean víctimas de trata o tengan problemas de integración social, que deseen regresar de manera voluntaria a su país de origen y carezcan de recursos económicos para hacerlo. Pretende ser, para aquellas personas extranjeras que desean regresar por motivos personales o cualquier otra circunstancia, un recurso alternativo a su estancia en España y facilitar su integración en su país de origen. Por ello, su intención es lograr un doble objetivo: garantizar el retorno digno de las personas y favorecer su asentamiento en la sociedad de la que partieron.

El programa de retorno voluntario permite a la persona inmigrante estar acompañada en todo el proceso y acceder a la información del mismo permitiendo una mejor reintegración en la sociedad de origen. Permite a la persona inmigrante ser el principal actor en su proyecto migratorio con menor coste emocional y económico.

• Proyectos subvencionables

— **Proyectos cofinanciados por el Fondo de Asilo, Migración e Integración.**
  - Proyecto de retorno voluntario asistido y reintegración: tiene como principal objetivo facilitar, a personas nacionales de terceros países en situación de especial vulnerabilidad, la posibilidad de retornar voluntariamente desde España a sus países de procedencia a través de itinerarios individualizados de retorno y reintegración.
  - Proyecto de retorno voluntario productivo: tiene como principal objetivo facilitar, a personas nacionales de terceros países el retorno voluntario a sus países de procedencia y la reintegración sostenible en éstos, a través de itinerarios individualizados de retorno y reintegración que incluyan el apoyo a las habilidades emprendedoras, por medio de actividades de formación en autoempleo y gestión empresarial, así como asistencia técnica y seguimiento de la puesta en marcha de iniciativas empresariales asociadas al retorno, y teniendo en cuenta su vulnerabilidad como criterio prioritario de selección.

• Servicios incluidos en los Programas

Los Programas de retorno voluntario incluirán la prestación de los siguientes servicios:

— **Prestaciones generales**:
  - Servicio de información, apoyo y orientación psicosocial con el fin de que la persona interesada en el retorno voluntario pueda tomar su decisión de manera informada en base a una atención individualizada y a información actualizada.
  - Diseño de un itinerario individualizado de retorno y reintegración adecuado a la situación personal y/o familiar. Para ello, los programas deberán contar en su equipo con personal especializado en el área social.
  - Servicio de información y orientación sobre los trámites necesarios para la obtención de la documentación necesaria para su viaje de retorno.

- Pago de Tasas de visado o de obtención de los documentos de viaje imprescindibles, así como pago del transporte necesario para dicha tramitación u obtención de esa documentación.
- Pago del billete de retorno a su país de procedencia desde el lugar de su domicilio en España, para el interesado, menores dependientes y sus familiares extracomunitarios hasta segundo grado de afinidad y consanguinidad que reúnan los requisitos establecidos.
- Entrega de un dinero de bolsillo para facilitar la manutención durante el transcurso del viaje desde su lugar de residencia hasta el punto de salida.
- Gestión de una ayuda económica, como ayuda a su primera instalación en el país de retorno.
- Seguimiento y apoyo a la reintegración en el país de retorno, a través de la colaboración con el proyecto de reintegración coordinados por la Comisión Europea que se determine, o de la colaboración con cualquier otra iniciativa de carácter público o privado que pueda suponer una ayuda a la persona que retorna en su nueva etapa.

— **Prestaciones excepcionales**:
- En caso necesario, abono de los gastos de desplazamiento en España desde su lugar de residencia hasta el punto de salida. Se podrá incluir el abono de los gastos de alojamiento de una noche por motivos de tránsito.
- En caso de tener que cubrir el transporte desde la localidad de llegada al destino final en su país de procedencia una ayuda económica.
- Gastos imprevistos de medicamentos u otros debidamente justificados por el solicitante e informados positivamente por la entidad que gestiona el retorno.
- Pago de los gastos de acompañamiento necesario de la persona beneficiaria debido a su edad, enfermedad, discapacidad u otra circunstancia, que deberá justificar adecuadamente mediante informe sanitario y/o social y que la entidad deberá valorar en informe escrito.
- En el caso del retorno voluntario de las víctimas de trata de seres humanos, así como de sus hijos e hijas, menores o con discapacidad, el retorno comprenderá la evaluación previa a la partida, de los riesgos y la seguridad, el transporte, así como la asistencia en los puntos de partida, tránsito y destino. Esta evaluación se realizará en colaboración con las entidades o instituciones más adecuadas en cada caso.
- Para los casos de extrema vulnerabilidad económica debidamente acreditados, podrá incluirse el pago de gastos de alojamiento y/o manutención de los días anteriores al retorno.
- Se podrá complementar el itinerario de retorno con actividades formativas directamente relacionadas con el proyecto de reintegración de la persona beneficiaria. Para ello, se priorizará la participación en otros programas de integración de la propia entidad y de sus redes o, en casos debidamente justificados, se podrán abonar los gastos correspondientes a otras acciones formativas siempre y cuando la entidad lo valore positivamente y lo informe por escrito.

— **Prestaciones y servicios para el proyecto productivo**:
- Información sobre este tipo de itinerario de retorno y sobre las condiciones de participación.
- Valoración de la idoneidad del perfil personal, profesional, del proyecto migratorio, así como de la iniciativa empresarial susceptible de poner en marcha a su regreso.
- Información actualizada sobre la realidad socio-económica, socio-laboral y socio-política del país al que se quiere retornar y del sector económico en el que se desarrollará el proyecto productivo, con el fin de asegurar la pertinencia y sostenibilidad de la misma.
- Asesoramiento profesional especializado.
- Para los casos de extrema vulnerabilidad económica debidamente acreditados, podrá incluirse el abono de los gastos de desplazamiento desde el domicilio del titular de la iniciativa empresarial hasta el lugar donde se realicen las actividades de formación.
- Seguimiento y asistencia técnica.
- Gestión de una ayuda económica del proyecto productivo.

• Requisitos mínimos de los interesados en acogerse a los programas

— **En los Programas de Retorno Voluntario Cofinanciados por el Fondo de Asilo, Migración e Integración podrán ser beneficiarios**:

- Las personas nacionales de terceros países que se encuentren en cualquiera de estas categorías:
  — Que todavía no hayan recibido una decisión definitiva denegatoria en relación con su solicitud de estancia, su residencia legal y/o protección internacional en un Estado miembro y que puedan optar por el retorno voluntario.
  — Que disfruten de derecho de estancia, de residencia legal y/o de protección internacional a tenor de la Directiva 2011/95/UE, o de protección temporal a tenor de la Directiva 2001/55/CE en un Estado miembro y que hayan optado por el retorno voluntario;
  — Que se encuentren presentes en un Estado miembro y no cumplan o hayan dejado de cumplir las condiciones de entrada y/o estancia en un Estado miembro, incluidos los nacionales de terceros países cuya expulsión se haya aplazado de conformidad con la Directiva 2008/115/CE.

Los beneficiarios de todos estos programas deberán:

- Firmar la Declaración en la que se afirma el carácter voluntario de la decisión de retorno, se acepta el compromiso de no retornar a España en el plazo de tres años a partir del momento de su salida para realizar una actividad lucrativa o profesional por cuenta propia o ajena. Asimismo, la persona beneficiaria se compromete a entregar su tarjeta de identidad de extranjero en vigor a la representación diplomática o consular española en el país de origen y a poner a disposición de la entidad que gestionó su retorno las tarjetas de embarque que acrediten el viaje.
- En el caso de que en las unidades familiares solicitantes de retorno voluntario haya menores de edad comunitarios que no cumplan alguno de los requisitos anteriores, siempre se primará el interés superior del menor y la vida familiar, para que estos puedan beneficiarse de las ayudas asociadas al proyecto que se determinen en el «Manual para la Gestión de los proyectos de retorno voluntario».
- No estar incursos/as en ninguno de los supuestos de prohibición de salida de España previstos en la legislación de extranjería para cuya comprobación, las entidades responsables del proyecto de retorno, deberán seguir el procedimiento indicado al efecto, ni en ninguna de las siguientes situaciones:
  — Ser beneficiarias del derecho europeo a la libre circulación en virtud del derecho de la Unión, con arreglo a la definición del Artículo 2 apartado, 5, del Reglamento 562/2006 del Parlamento Europeo y el Consejo, por el que se establece un Código de Fronteras Schengen.
  — Que su estancia en España haya sido inferior a 90 días, salvo casos de extrema vulnerabilidad que serán debidamente acreditados por la entidad que deriva y autorizados por la Dirección General de Migraciones.

• Beneficiarios, requisitos y criterios de valoración

Podrán solicitar las subvenciones:

— **Las entidades u organizaciones no gubernamentales que reúnan los siguientes requisitos:**

- Tener como fines institucionales primordiales la realización de actividades a favor de colectivos de personas inmigrantes, solicitantes y beneficiarios de protección internacional, apatridia y protección temporal.

- Carecer de fines de lucro. A estos efectos, se considerarán también entidades sin fines de lucro a aquellas que desarrollen actividades de carácter comercial, siempre que los beneficios resultantes de las mismas se inviertan en su totalidad en el cumplimiento de sus fines institucionales no comerciales.
- Disponer de la estructura y capacidad suficiente para garantizar el cumplimiento de los objetivos, acreditando la experiencia operativa necesaria para ello.
- No haber reintegrado más del 40 por ciento de las ayudas y subvenciones recibidas en cualquiera de las últimas cinco convocatorias como resultado de un procedimiento de reintegro, con cargo al presupuesto de la Secretaría General de Inmigración y Emigración, o de la anterior Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.
- Tener ámbito de actuación estatal, según su título constitutivo, excepto aquellas organizaciones cuyo ámbito territorial de actuación sea Ceuta y Melilla.
- Deberán estar legalmente constituidas y debidamente inscritas en el correspondiente registro administrativo estatal.

— **Los Organismos Internacionales que tengan sede permanente en el Estado español y que además cumplan los cuatro primeros puntos del apartado anterior.**

— **No tendrán consideración de beneficiarios:**
  - Las entidades de derecho público, los partidos políticos, las sociedades civiles, los colegios profesionales y otras entidades con análogos fines específicos y naturaleza que los citados anteriormente, salvo que las resoluciones de convocatorias establezcan lo contrario en función del tipo de programas de que se trate.
  - Las entidades en las que concurra alguna de las circunstancias contenidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

Para la concesión de la subvención se valorarán los siguientes criterios:

— **Implantación**: Se valorará el ámbito territorial de las actuaciones y programas realizados por el solicitante, así como el número de socios y afiliados.

— **Antigüedad en la atención al colectivo:** Se valorarán los años de experiencia del solicitante en la atención a los colectivos previstos, o bien, que esté constituido como asociación del propio colectivo mencionado.

— **Estructura y capacidad de gestión**: Se valorará que la estructura del solicitante sea adecuada para gestionar las actividades previstas en los programas presentados, disponiendo de sistemas de evaluación y de calidad que contribuyan a la consecución de los objetivos previstos.

— **Auditoría externa**: Se valorará que el solicitante someta su gestión a controles periódicos de auditoría externa.

— **Presupuesto y financiación**: Se valorará el volumen del presupuesto del solicitante en el último año, su patrimonio, así como la financiación obtenida de otras instituciones y su capacidad para movilizar recursos de otros entes públicos y/o privados, primándose a las que tengan una capacidad de financiación privada de, al menos, el 10 por 100 de su presupuesto total de ingresos.

— **Participación social y voluntariado**: Se valorará que el solicitante promueva la participación y movilización social y que cuente con un número relevante de voluntarios para el desarrollo de sus programas, priorizándose aquéllas que dispongan de un sistema de formación de los voluntarios y de incorporación de éstos a las actividades del solicitante.

— **Adecuación de recursos humanos**: Se valorarán las líneas de actuación del solicitante en materia de gestión de los recursos humanos que se adscriben a los diferentes programas.

— **Cumplimiento de las obligaciones derivadas de las subvenciones recibidas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social**, respecto a las subvenciones concedidas en anteriores convocatorias.

• Presentación de solicitudes

— Los modelos necesarios para presentar la solicitud estarán disponibles en la siguiente dirección de Internet: www.mitramiss.es. Serán presentados en soporte informático tratable (ficheros Excel, Word o PDF/A) junto con la documentación correspondiente en el Registro Electrónico de la sede del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (https://sede.empleoyseguridadsocial.gob.es/es/sede_electronica/tramites/index.htm) o en el Registro Electrónico Común de la AGE (https://sede.empleoyseguridadsocial.gob.es/es/sede_electronica/contenidos/registrocomun.htm), conforme a los previsto en la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
— De conformidad con el artículo 6 de la Orden ESS/1423/2012 de 29 de junio, las solicitudes para participar en la presente convocatoria deberán presentarse en el plazo de veinte días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del extracto de esta Resolución de convocatoria.
— Cualquier información sobre esta convocatoria podrá solicitarse en la Subdirección General de Integración y Relaciones Institucionales, sita en la calle José Abascal, 39, 2.ª planta, 28003 Madrid.

• Importe de las subvenciones

El importe de las subvenciones concedidas, en ningún caso, podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con subvenciones o ayudas de otras Administraciones públicas o de otros Entes Públicos o Privados, nacionales o internacionales, supere el coste de la actividad a desarrollar por el beneficiario.

El importe de la subvención será el coste total del programa finalmente aprobado, una vez deducido el porcentaje de financiación propia.

Sólo se podrán subvencionar proyectos cuyo coste total sea igual o superior a 100.000 euros. Se limita a 750.000 euros la cuantía máxima de solicitud para el proyecto 1 del Anexo A, y a 500.000 euros para el proyecto 2.

38. Movilidad internacional

38.1. Entrada y permanencia en España por razones de interés económico

■ (Rglto. (CE) 562/2006) • (Rglto. (CE) 810/2009) • (Ley 14/2013) • (O. ESS/1571/2014) • (Ley 25/2015) • Convenios de movilidad de jóvenes:

— Australia. Aplicación provisional del Acuerdo entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno de Australia relativo al programa de movilidad para jóvenes, hecho en Canberra el 3 de septiembre de 2014 y publicado en el «B.O.E.» del 19 de septiembre de 2014.

— Nueva Zelanda. Acuerdo entre el Reino de España y Nueva Zelanda relativo al programa de vacaciones y actividades laborales esporádicas, hecho en Wellington el 23 de junio de 2009, y publicado en el «B.O.E.» del 4 de mayo de 2010.

— Canadá. Acuerdo entre España y Canadá relativo a los programas de movilidad de jóvenes, hecho en Ottawa el 10 de marzo de 2009, y publicado en el «B.O.E.» del 2 de febrero de 2010.

— Japón. Acuerdo entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno de Japón relativo al Programa de vacaciones y actividades laborales esporádicas, hecho en Tokio el 5 de abril de 2017 y publicado en el «B.O.E.» el 11 de mayo de 2017.

— República de Corea. Acuerdo entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno de la República de Corea relativo al Programa de movilidad juvenil, hecho en Madrid el 18 de diciembre de 2017 y publicado en el «B.O.E.» del 8 de noviembre de 2018.

• (R.D.L. 11/2018) • (Directiva (UE) 2016/801) • (Resol. 05-IV-2019)

La Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, de conformidad con la redacción dada por la Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social, y por el Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto, dedica la Sección 2.ª del Capítulo I del título V a la movilidad internacional, regulando determinados supuestos en los que, por razones de interés económico, se facilita y agiliza la concesión de visados y autorizaciones de residencia con el objeto de atraer inversión y talento a España. La tramitación de las autorizaciones de residencia se efectuará por la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos y su concesión corresponde a la Dirección General de Migraciones. El plazo máximo de resolución será de 20 días desde la presentación de la solicitud. La autorización se entenderá estimada en caso de silencio administrativo. Los titulares de las autorizaciones podrán solicitar su renovación por periodos de dos años siempre y cuando mantengan las condiciones que generaron el derecho.

Los supuestos a los que se aplica son: inversores, emprendedores, profesionales altamente cualificados, investigadores y trabajadores que efectúen movimientos intraempresariales dentro de la misma empresa o grupo de empresas.

Los requisitos generales que deberá acreditar el solicitante de autorización de residencia son los siguientes:

— No encontrarse irregularmente en territorio español.

— Ser mayor de 18 años.

— Carecer de antecedentes penales en España y en los países donde haya residido en los últimos cinco años, por delitos previstos en el ordenamiento jurídico español.

— No figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.

— Contar con un seguro público o un seguro privado de enfermedad concertado con una entidad aseguradora autorizada para operar en España.

— Contar con recursos económicos suficientes para sí y para los miembros de su familia durante su periodo de residencia en España.

— Abonar la tasa por la tramitación de la autorización o visado.

38.2.
Autorización de residencia para inversores

Podrán solicitar esta autorización de residencia los extranjeros que se propongan entrar en territorio español con el fin de realizar una inversión significativa de capital, entendiéndose por tal:

— Una inversión inicial por un valor igual o superior a 2 millones de euros en títulos de deuda pública española, 1 millón de euros en acciones o participaciones sociales de sociedades de capital españolas con una actividad real de negocio, 1 millón de euros en fondos de inversión, fondos de inversión de carácter cerrado o fondos de capital riesgo constituidos en España o 1 millón de euros en depósitos bancarios en entidades financieras españolas.

— La adquisición de bienes inmuebles en España con una inversión de valor igual o superior a 500.000 euros por cada solicitante.

— Un proyecto empresarial que vaya a ser desarrollado en España y que sea considerado y acreditado como de interés general por creación de empleo, inversión con impacto socioeconómico de relevancia o innovación científica/tecnológica.

Podrá obtener la autorización de residencia para inversores un representante, designado por el inversor y debidamente acreditado.

La duración inicial de la autorización será de dos años, sin perjuicio de lo establecido para compras de inmuebles no formalizadas, pudiendo solicitar la renovación por períodos sucesivos de cinco años, siempre y cuando se mantengan las condiciones que generaron el derecho.

Si el solicitante de la autorización de residencia es titular de un visado de residencia para inversores en vigor o se encuentra dentro del plazo de los noventa días naturales posteriores a la caducidad del visado, deberá acreditar, además del cumplimiento de los requisitos generales los siguientes requisitos:

- En el supuesto de acciones no cotizadas o participaciones sociales, se deberá presentar un certificado notarial que demuestre que el inversor ha mantenido durante el período de referencia anterior la propiedad de las acciones no cotizadas o participaciones sociales que le facultaron para obtener el visado de inversores. El certificado deberá estar fechado dentro de los 30 días anteriores a la presentación de la solicitud.
- En el supuesto de inversión en acciones cotizadas, se deberá presentar un certificado de una entidad financiera, en el que conste que el interesado ha mantenido, al menos, en valor promedio un millón de euros invertidos en acciones desde la fecha de obtención del visado de residencia para inversores. El certificado deberá estar fechado dentro de los 30 días anteriores a la presentación de la solicitud.
- En el supuesto de inversión en títulos de deuda pública, se deberá presentar un certificado de una entidad financiera o del Banco de España en el que se verifique el mantenimiento, o ampliación, desde la fecha de obtención del visado de residencia para inversores, del número de títulos de deuda pública que adquirió el inversor en el momento en que realizó la inversión inicial. El certificado deberá estar fechado dentro de los 30 días anteriores a la presentación de la solicitud.
- En el supuesto de inversión en fondos de inversión, fondos de inversión de carácter cerrado o fondos de capital riesgo constituidos en España se deberá presentar un certificado de la sociedad gestora del fondo, constituida en España, debidamente registrada en la Comisión Nacional del Mercado de Valores, en el que conste que el interesado ha mantenido, desde la fecha de obtención del visado de residencia para inversores, al menos, en valor promedio, un millón de euros invertido en un fondo o fondos bajo su gestión. El certificado deberá estar fechado dentro de los 30 días anteriores a la presentación de la solicitud.
- En el supuesto de inversión en depósito bancario, se deberá presentar un certificado de la entidad financiera que verifique que el inversor ha mantenido, o ampliado, su depósito desde la fecha de obtención del

visado de residencia para inversores. El certificado deberá estar fechado dentro de los 30 días anteriores a la presentación de la solicitud.

- En el supuesto de la adquisición de bienes inmuebles, el solicitante deberá demostrar que el inversor es propietario del bien o bienes inmuebles por la cantidad mínima exigida. Para ello, deberá aportar el certificado o certificados de dominio del Registro de la Propiedad que corresponda al inmueble o inmuebles y debe estar fechado dentro de los 90 días anteriores a la presentación de la solicitud. Si el solicitante está en posesión de un visado de residencia para inversores de 6 meses, deberá demostrar que ha adquirido de forma efectiva el inmueble o inmuebles indicados mediante la documentación correspondiente.
- En el supuesto de proyecto empresarial, se deberá presentar un informe favorable de la Dirección General de Comercio Internacional e Inversiones del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo para constatar que las razones de interés general acreditadas inicialmente se mantienen.

— El cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.

Si el solicitante de la autorización de residencia para inversores se encuentra legalmente en España y no es titular del visado de residencia para inversores deberá acreditar, además del cumplimiento de los requisitos generales, la realización de una inversión significativa de capital conforme a lo ya indicado anteriormente.

Si la inversión se lleva a cabo por un matrimonio en régimen de gananciales o análogo y la cuantía no asciende, al menos, al doble de los umbrales previstos se considerará que ha sido efectuada por uno de los cónyuges, pudiendo el otro cónyuge solicitar una autorización de residencia como familiar.

Si el extranjero no ha formalizado la compra del inmueble o inmuebles pero existe un precontrato con garantía en su cumplimiento por medio de arras u otro medio admitido en derecho formalizado en escritura pública, deberá presentar junto con el cumplimiento de los requisitos generales, el precontrato con garantía junto con un certificado de una entidad financiera establecida en España en el que se constate que el solicitante dispone de un depósito bancario indisponible con la cantidad necesaria para la adquisición, cumpliendo el contrato comprometido del inmueble o inmuebles indicados, incluyendo cargas e impuestos. El importe del depósito sólo podrá ser utilizado para la compra final del inmueble o inmuebles indicados en el precontrato con garantía. En este supuesto el interesado recibirá una autorización de residencia para inversores de duración máxima de 6 meses.

Si se acredita la compra efectiva del inmueble o inmuebles indicados, el interesado podrá solicitar una autorización de residencia para inversores.

La autorización inicial de residencia para inversores tendrá una duración de dos años sin perjuicio de lo establecido en el artículo 66.3 para compras de inmuebles no formalizadas (Art. 67 «Duración de la autorización de residencia para inversores»).

Una vez cumplido dicho plazo, aquellos inversores extranjeros que estén interesados en residir en España por una duración superior podrán solicitar la renovación de la autorización de residencia por períodos sucesivos de cinco años, siempre y cuando se mantengan las condiciones que generaron el derecho.

38.3. Autorización de residencia para emprendedores y actividad empresarial

Tendrá carácter innovador con especial interés para España la actividad emprendedora a la que las oficinas comerciales españolas en el exterior o la Dirección General de Comercio e Inversiones del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, hayan emitido informe favorable en tal sentido.

Con el fin de llevar a cabo los trámites previos para poder desarrollar la actividad emprendedora, los extranjeros pueden solicitar visado para entrar y permanecer en España por un período de un año. Iniciada la actividad empresarial podrán acceder a la «residencia para emprendedores» que tendrá validez en todo el territorio nacional, pudiendo ser renovada por periodos de 2 años, siempre que se mantengan las condiciones que generaron el derecho.

Para la valoración se tendrá en cuenta especialmente y con carácter prioritario la creación de puestos de trabajo en España. Asimismo, se tendrá en cuenta:

— El perfil profesional del solicitante, su formación y experiencia profesional así como su implicación en el proyecto. En caso de que existan varios socios, se evaluará la participación de cada uno de ellos, tanto de los que solicitan un visado o autorización como de los que no requieran el mismo.
— El plan de negocio, incluyendo descripción del proyecto, el análisis de mercado, servicio o producto, y la financiación.
— El valor añadido para la economía española, la innovación u oportunidades de inversión.

38.4. Profesionales altamente cualificados

Podrán solicitar esta autorización de residencia las empresas que requieran la incorporación en territorio español de profesionales extranjeros para el desarrollo de una relación laboral o profesional siempre que se trate de:

— Personal directivo o altamente cualificado, cuando la empresa o grupo de empresas reúna alguna de las siguientes características:
  • Promedio de plantilla durante los tres meses inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud superior a 250 trabajadores en España, en alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social.
  • Volumen de cifra neta anual de negocios superior, en España, a 50 millones de euros; o volumen de fondos propios o patrimonio neto superior, en España, a 43 millones de euros.
  • Inversión bruta media anual, procedente del exterior, no inferior a 1 millón de euros en los tres años inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud.
  • Empresas con un valor del stock inversor o posición según los últimos datos del Registro de Inversiones Exteriores del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo superiores a 3 millones de euros.
  • Pertenencia, en el caso de pequeñas y medianas empresas establecidas en España, a un sector considerado estratégico acreditado mediante informe de la Dirección General de Comercio Internacional e Inversiones.
    La acreditación del cumplimiento de los requisitos anteriores se efectuará una única vez, quedando inscrita en la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos. Dicha inscripción tendrá una validez de 3 años renovables si se mantienen los requisitos. Cualquier modificación de las condiciones deberá ser comunicada a la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos en el plazo de 30 días. En caso de no comunicar dicha modificación, la empresa dejará de estar inscrita en la Unidad.
— Personal directivo o altamente cualificado que forme parte de un proyecto empresarial que suponga, alternativamente y siempre que la condición alegada en base a este supuesto sea considerada y acreditada como de interés general por la Dirección General de Comercio Internacional de Inversiones de acuerdo con alguna o varias de las siguientes condiciones:
  • Un incremento significativo en la creación de puestos de trabajo directos por parte de la empresa que solicita la contratación.
  • Mantenimiento del empleo.
  • Un incremento significativo en la creación de puestos de trabajo en el sector de actividad o ámbito geográfico en el que se vaya a desarrollar la actividad laboral.

- Una inversión extraordinaria con impacto socioeconómico de relevancia en el ámbito geográfico en el que se vaya a desarrollar la actividad laboral.
- La concurrencia de razones de interés para la política comercial y de inversión de España.
- Una aportación relevante a la innovación científica y/o tecnológica.

— Graduados, postgraduados de universidades y escuelas de negocios de reconocido prestigio con independencia del tamaño de la empresa o del sector o actividad que se desarrolle.

La Autorización de residencia para los profesionales altamente cualificados tiene una duración de hasta dos años o la duración del contrato si fuese menor a dos años.

38.5. Formación, investigación, desarrollo e innovación

Los extranjeros que pretendan entrar en España, o que siendo titulares de una autorización de estancia y residencia, deseen realizar actividades de formación, investigación, desarrollo e innovación en entidades públicas o privadas, deberán estar provistos del correspondiente visado o de una autorización de residencia para formación o investigación que tendrá validez en todo el territorio nacional, en los siguientes casos:

a) El personal investigador al que se refieren el artículo 13 y la disposición adicional primera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
b) El personal científico y técnico que lleve a cabo trabajos de investigación científica, desarrollo e innovación tecnológica, en entidades empresariales o centros de I+D+i establecidos en España.
c) Los investigadores acogidos en el marco de un convenio por organismos de investigación públicos o privados.
d) Los profesores contratados por universidades, órganos o centros de educación superior e investigación, o escuelas de negocios establecidos en España.

38.5.1. Autorización de residencia para investigación

La autorización de residencia para investigación tendrá dos modalidades:

a) Autorización de residencia para investigación UE. Procederá esta autorización en el supuesto de extranjeros incluidos en el apartado anterior que sean titulares de un doctorado o de una cualificación de educación superior adecuada que le permita acceder a programas de doctorado, y hayan sido seleccionados por la entidad de investigación con el fin de realizar una actividad investigadora.

Además de los requisitos generales del artículo 62, el solicitante de una autorización de residencia para investigación UE deberá presentar un convenio de acogida o contrato de trabajo, que, sin perjuicio de los requisitos propios de la modalidad contractual de que se trate, incluirá los siguientes elementos:

- El título o propósito de la actividad de investigación o el ámbito de investigación.
- El compromiso, por parte del extranjero, de tratar de completar la actividad de investigación.
- El compromiso, por parte de la entidad de investigación, de acoger al extranjero con el fin de completar la actividad de investigación.
- La fecha inicial y final de la actividad de investigación o su duración estimada.

- Información, en su caso, sobre la movilidad prevista en otros Estados miembros.

A los efectos de solicitar esta autorización, las cartas de invitación expresamente aceptadas por el investigador podrán ser consideradas como convenios cuando cumplan dicho contenido mínimo.

b) Autorización de residencia para investigación nacional. Procederá esta autorización en el supuesto de extranjeros incluidos en el apartado anterior no contemplados en el apartado 2.a).

El período de validez de una autorización de residencia para investigación será de dos años o igual a la duración del convenio de acogida o contrato, en caso de ser esta inferior. Una vez cumplido dicho plazo podrán solicitar la renovación de la autorización de residencia por periodos sucesivos de dos años siempre y cuando se mantengan las condiciones que generaron el derecho de acuerdo con lo previsto en el artículo 76.2.

La autorización de residencia para investigación UE habilitará a impartir clases relacionadas con la actividad investigadora, además de la actividad investigadora, sin perjuicio de la necesidad de cumplir requisitos específicos de acuerdo con la normativa sectorial correspondiente.

Los titulares de una autorización de residencia para investigación UE, expedida por España, podrán entrar, residir y desarrollar una investigación en uno o varios Estados miembros y ser acompañados por los familiares definidos en el artículo 62.4, previa comunicación o solicitud de autorización, en su caso, a las autoridades de dichos Estados de acuerdo con su normativa en aplicación de la Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair.

Las entidades establecidas en otros Estados miembros de la Unión podrán desplazar a España, previa comunicación a la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos, a los extranjeros titulares de una autorización de residencia para investigación UE expedida en dicho Estado, durante la validez de dicha autorización, a los que podrán acompañar los miembros de su familia. Esta comunicación deberá efectuarse cuando se presente la solicitud de autorización en el primer Estado o, una vez admitido el investigador en ese primer Estado, tan pronto se tenga conocimiento del proyecto de movilidad.

En la comunicación se incluirá el documento de viaje válido y la autorización válida expedida por el primer Estado miembro, que abarcará el período de movilidad. Además, la comunicación incluirá:

a) El convenio de acogida o contrato suscrito en el primer Estado miembro así como la duración prevista y las fechas estimadas de la movilidad.

b) La prueba de que el investigador dispone de un seguro médico y recursos económicos suficientes, para sí y los miembros de la familia, en su caso, de acuerdo con lo previsto en el artículo 62.3 de esta ley.

La Dirección General de Migraciones podrá oponerse, de manera motivada, a la movilidad del investigador en el plazo de 30 días a partir de la fecha de recepción de la comunicación completa en los siguientes supuestos:

a) Cuando no se cumplan las condiciones previstas en el apartado anterior.

b) Cuando los documentos presentados se hayan adquirido fraudulentamente o hayan sido falsificados o manipulados.

c) Cuando haya transcurrido el período de validez de la autorización en el otro Estado Miembro.

En caso de oposición por parte de la Dirección General de Migraciones, el primer Estado permitirá la reentrada sin más trámites del extranjero desplazado y de su familia. Si no se hubiera producido todavía el desplazamiento a España, la resolución denegatoria impedirá el mismo.

Las entidades dedicadas a la investigación a las que se refiere el capítulo I del título II de la Ley 14/2011, podrán solicitar su inscripción en la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos. Igualmente podrán solicitar esta inscripción otras entidades de investigación previa acreditación de los requisitos previstos en una Orden Ministerial del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad a iniciativa conjunta de los Ministerios de Trabajo, Migraciones y

Seguridad Social y de Economía y Empresa. La inscripción tendrá una validez de 5 años renovables si se mantienen los requisitos.

Cualquier modificación de las condiciones deberá ser comunicada a la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos en el plazo de 30 días. En caso de no comunicar dicha modificación, la entidad dejará de estar inscrita en la Unidad.

La entidad inscrita estará exenta de acreditar, en el momento de la solicitud, los requisitos previstos en el artículo 62.3, letras f) y g). No obstante, la Administración podrá efectuar de oficio comprobaciones del cumplimiento de estos requisitos para lo cual la entidad deberá disponer de la documentación acreditativa.

No obstante su inscripción en la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos, no se beneficiarán de la exención recién citada las entidades dedicadas a la investigación que en los tres años anteriores a la solicitud de inscripción hayan sido sancionadas por infracción grave o muy grave en materia de extranjería e inmigración o no hayan acreditado el cumplimiento de los requisitos en las comprobaciones de oficio efectuadas por la Administración.

Se podrá retirar la inscripción o denegar su renovación cuando concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) La entidad dedicada a la investigación haya dejado de cumplir los requisitos.

b) La inscripción se haya obtenido fraudulentamente.

c) Una entidad dedicada a la investigación haya firmado de forma fraudulenta o con negligencia un convenio de acogida o un contrato con un nacional de un país tercero. Cuando se deniegue una solicitud de renovación o se retire la inscripción, podrá prohibirse a la entidad en cuestión volver a solicitarla antes de que haya transcurrido un período de cinco años a partir de la fecha de publicación de la decisión de no renovación o retirada.

Una vez finalizada la actividad investigadora, los extranjeros podrán permanecer en España durante un periodo máximo de doce meses con el fin de buscar un empleo adecuado en relación con el campo de la investigación realizada o para emprender un proyecto empresarial. A tal efecto, durante los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de la vigencia de su autorización de residencia y durante los noventa días naturales posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de dicha autorización de residencia, el investigador deberá comunicar por medios electrónicos a la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos el deseo de permanecer con el fin antes descrito. La Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos comprobará con la entidad dedicada a la investigación, antes de prorrogar la autorización, que se ha producido la finalización de la actividad investigadora, que dispone de un seguro de enfermedad y el mantenimiento de recursos suficientes. Para acreditar esta última circunstancia, el solicitante presentará una declaración responsable en la que detallará los medios con los que acredite la suficiencia de recursos.

El plazo para resolver esta prórroga será de 20 días, transcurridos los cuales se entenderá concedida por silencio administrativo. La comunicación a la UGE prorrogará la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento.

Una vez concedida la prórroga y durante la vigencia de la misma, en caso de encontrar un empleo adecuado en relación con el campo de la investigación realizada o de haber emprendido un proyecto empresarial, se deberá solicitar la autorización correspondiente de entre las reguladas en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, o en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre.

38.6. Autorización de residencia por traslado intraempresarial

Podrán obtener esta autorización de residencia los extranjeros que se desplacen a España en el marco de una relación laboral, profesional o por motivos de formación profesional, con una empresa o grupo de empresas establecidas en España o en otro país, provistos del correspondiente visado.

Deberán quedar acreditados, además de los requisitos generales, los siguientes:

— Existencia de una actividad empresarial real y, en su caso, la del grupo empresarial.
— Titulación superior o equivalente o, en su caso, experiencia mínima profesional de 3 años.
— Existencia de una relación laboral o profesional, previa y continuada, de 3 meses con una o varias de las empresas del grupo.
— Acreditación del traslado.

La autorización de residencia por traslado intraempresarial tendrá dos modalidades:

a) Autorización de residencia por traslado intraempresarial ICT-UE. Procederá esta autorización en el supuesto de desplazamientos temporales para trabajar como directivo, especialista o para formación, desde una empresa establecida fuera de la Unión Europea a una entidad perteneciente a la misma empresa o grupo de empresas establecida en España.
A estos efectos se entenderá por:
- Directivo, aquel que tenga entre sus funciones la dirección de la empresa o de un departamento o subdivisión de la misma.
- Especialista, quien posea conocimientos especializados relacionados con las actividades, técnicas o la gestión de la entidad.
- Trabajador en formación, aquel titulado universitario que es desplazado con el fin de que obtenga una formación en las técnicas o métodos de la entidad y que perciba una retribución por ello.

La duración máxima del traslado será de 3 años en el caso de directivos o especialistas y de uno en el caso de trabajadores en formación.

Los titulares de una autorización de residencia por traslado intraempresarial ICT UE válida, expedida por España, podrán entrar, residir y trabajar en uno o varios Estados miembros previa comunicación o solicitud de autorización, en su caso, a las autoridades de dichos Estados de acuerdo con su normativa en aplicación de la Directiva 2014/66/UE del parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en el marco de traslados intraempresariales.

Las entidades establecidas en otros Estados miembros de la Unión, podrán desplazar a España, previa comunicación a la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos, a los extranjeros titulares de una autorización de traslado intraempresarial ICT UE durante la validez de dicha autorización. La Dirección General de Migraciones podrá oponerse a la movilidad en el plazo de 20 días, de manera motivada, en los siguientes supuestos:

— Cuando no se cumplan las condiciones previstas.
— Cuando los documentos presentados se hayan adquirido fraudulentamente, o hayan sido falsificados o manipulados.
— Cuando haya transcurrido la duración máxima del traslado.

En caso de oposición por parte de la Dirección General de Migraciones, el primer Estado permitirá la reentrada sin más trámites del extranjero desplazado y de su familia. Si no se hubiera producido todavía el desplazamiento a España, la resolución denegatoria impedirá el mismo.

b) Autorización nacional de residencia por traslado intraempresarial. Procederá esta autorización en los supuestos no contemplados mencionados con anterioridad para el traslado intraempresarial ICT-UE o una vez haya transcurrido su duración máxima.

38.7.
Traslados intraempresariales de grupos profesionales y procedimiento simplificado

Podrán solicitar la tramitación colectiva de autorizaciones, las empresas o grupos de empresas que cumplan los requisitos siguientes:

— Promedio de plantilla durante los tres meses inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud superior a 250 trabajadores en España, en alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social.
— Volumen de cifra neta anual de negocios superior, en España, a 50 millones de euros; o volumen de fondos propios o patrimonio neto superior, en España, a 43 millones de euros.
— Inversión bruta media anual, procedente del exterior, no inferior a 1 millón de euros en los tres años inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud.
— Empresas con un valor del stock inversor o posición según los últimos datos del Registro de Inversiones Exteriores del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo superiores a 3 millones de euros.
— Pertenencia, en el caso de pequeñas y medianas empresas establecidas en España, a un sector considerado estratégico acreditado mediante informe de la Dirección General de Comercio Internacional e Inversiones.

La tramitación colectiva estará basada en la gestión planificada de un cupo temporal de autorizaciones para la empresa o grupo de empresas.

Dichas empresas podrán solicitar su inscripción en la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos. La inscripción tendrá una validez de 3 años renovables si se mantienen los requisitos. Cualquier modificación de las condiciones deberá ser comunicada a la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos en 30 días. En caso de no comunicar dicha modificación, la empresa o grupo de empresa dejará de estar inscrita en la Unidad.

Esta posibilidad no será de aplicación a las empresas o grupos de empresas que en los tres años inmediatamente anteriores a la solicitud de autorización:

a) Hayan sido sancionadas por infracción grave o muy grave en materia de extranjería e inmigración.

b) No hayan acreditado el cumplimiento de los requisitos en las comprobaciones de oficio efectuadas por la Administración.

38.8. Procedimiento de autorización

La tramitación de las autorizaciones de residencia previstas en esta sección se efectuará por la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos, a través de medios telemáticos y su concesión corresponderá a la Dirección General de Migraciones.

El plazo máximo de resolución será de veinte días desde la presentación electrónica de la solicitud en el órgano competente para su tramitación. Si no se resuelve en dicho plazo, la autorización se entenderá estimada por silencio administrativo. Las resoluciones serán motivadas y podrán ser objeto de recurso de alzada, de acuerdo con lo previsto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La solicitud de autorizaciones de residencia previstas en esta sección prorrogará la vigencia de la situación de residencia o de estancia de la que fuera titular el solicitante hasta la resolución del procedimiento.

Una vez concedida la autorización, si la misma tuviera una vigencia superior a seis meses, se deberá solicitar la tramitación de la tarjeta de identidad de extranjero.

Los titulares de una autorización regulada en esta sección podrán solicitar su renovación por periodos de dos años siempre y cuando mantengan las condiciones que generaron el derecho, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 67.2. Las renovaciones se tramitarán utilizando medios electrónicos. La Dirección General de Migraciones podrá recabar los informes necesarios para pronunciarse sobre el mantenimiento de las condiciones que generaron el derecho.

La presentación de la solicitud de renovación prorrogará la validez de la autorización hasta la resolución del procedimiento. También se prorrogará en el supuesto en que la solicitud se presentara en los noventa días posteriores a la finalización de la anterior autorización, sin perjuicio de la incoación, en su caso, del correspondiente expediente sancionador.

38.9
Autorización de residencia al estudiante para la búsqueda de empleo o para emprender un proyecto empresarial

Una vez finalizados los estudios en una institución de educación superior, los extranjeros, que hayan alcanzado como mínimo el Nivel 6 de acuerdo al Marco Europeo de Cualificaciones, correspondiente a la acreditación de grado, podrán permanecer en España durante un período máximo e improrrogable de doce meses con el fin de buscar un empleo adecuado en relación con el nivel de los estudios finalizados o para emprender un proyecto empresarial.

A tal efecto, durante los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de la vigencia de su autorización de estancia por estudios y durante los noventa días naturales posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de dicha autorización de estancia, el estudiante solicitará mediante medios electrónicos una autorización de residencia para la búsqueda de empleo o para emprender un proyecto empresarial a la Delegación o Subdelegación del Gobierno de la provincia en la que vaya a residir, que únicamente comprobará que se ha obtenido el título o certificado de educación superior u otra prueba de cualificación oficial, que cuenta con seguro médico y el mantenimiento de recursos suficientes. Para acreditar esta última circunstancia, el solicitante presentará una declaración responsable en la que detallará los medios con los que acredite la suficiencia de recursos.

La solicitud en el plazo indicado en el apartado anterior prorroga la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento. Todo ello, sin perjuicio de la posible incoación del correspondiente procedimiento sancionador por la infracción en que se hubiese incurrido de haber caducado la autorización.

El plazo para resolver esta autorización será de 20 días, transcurridos los cuales se entenderá concedida por silencio administrativo.

Durante la vigencia de la autorización de residencia para la búsqueda de empleo o para emprender un proyecto empresarial, podrá estar acompañado por sus familiares en caso de que estos ya le hubiesen acompañado durante su estancia por estudios. Su permanencia estará en todo caso vinculada a la situación del titular de la autorización principal.

Durante la vigencia de la autorización de residencia para la búsqueda de empleo o para emprender un proyecto empresarial, en caso de encontrar un empleo adecuado en relación con el nivel de los estudios finalizados o de haber emprendido un proyecto empresarial, se deberá solicitar la autorización correspondiente de entre las reguladas en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, o en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre.

38.10.
Autorización de residencia para prácticas

Los extranjeros que hayan obtenido un título de educación superior en los dos años anteriores a la fecha de solicitud o que estén realizando estudios que conducen a la obtención de un título de educación superior en España o en el extranjero, podrán participar en un programa de prácticas mediante la firma de un convenio de prácticas o contrato de trabajo en prácticas con el fin de mejorar sus conocimientos, su práctica y su experiencia en un entorno profesional.

Para ello deberán estar provistos de una previa autorización de residencia para prácticas y, en caso de que no se hallen o residan en territorio español, del correspondiente visado que será emitido de conformidad con los procedimientos descritos en esta ley.

La autorización de residencia para prácticas será solicitada por la entidad de acogida mediante medios electrónicos y tendrá validez en todo el territorio nacional. La solicitud se dirigirá a la Delegación o Subdelegación del Gobierno en la provincia en la que vaya a desarrollarse la actividad que resolverá en el plazo de 30 días. Si no se resuelve en dicho plazo, la autorización se entenderá estimada por silencio administrativo.

El solicitante deberá acreditar los siguientes requisitos para solicitar la autorización de residencia para prácticas:

a) Que el extranjero ha sido admitido para la realización de prácticas en base a la firma de un convenio de prácticas con una entidad de acogida, que contemple una formación teórica y práctica. El convenio de prácticas contendrá, al menos:
   — Una descripción del programa de prácticas, incluido el objetivo educativo o los componentes de las prácticas.
   — La duración de las prácticas.
   — Las condiciones de las prácticas y de su supervisión.
   — Las horas de prácticas.
   — La relación jurídica entre la persona en prácticas y la entidad acogida.
b) Que el extranjero ha obtenido un título de educación superior en los dos años anteriores a la fecha de solicitud o que está realizando estudios que conducen a la obtención de un título de educación superior.
c) Que las prácticas se efectúan en el mismo campo académico y al mismo nivel de cualificación que el título de educación superior o el programa de estudios referido.
d) Que el extranjero dispondrá durante su residencia de seguro de enfermedad y de recursos suficientes.
e) Que el extranjero carece de antecedentes penales en sus países anteriores de residencia durante los últimos cinco años por delitos previstos en el ordenamiento español y no figura como rechazable en el espacio territorial de los países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
f) Que, en su caso, el extranjero se encuentra regularmente en territorio español.

En aquellos supuestos en los que el extranjero queda vinculado con la entidad de acogida mediante un contrato de trabajo en prácticas, no se aplicará la situación nacional de empleo. Sin perjuicio de someterse a la regulación propia del trabajo en prácticas, este contrato deberá contener, al menos, el contenido previsto en este artículo para el convenio.

El período de validez de esta autorización de residencia para prácticas será de seis meses o igual a la duración del convenio de prácticas, de ser esta inferior. Esta autorización podrá ser renovada, por una sola vez, no pudiendo exceder de un año el periodo total de la autorización inicial y de su prórroga. En el caso de que se trate de un contrato de trabajo en prácticas, la duración será la prevista en el mismo regida por la legislación laboral aplicable en cada momento.

Los extranjeros que hubieran obtenido una autorización de residencia para prácticas, podrán solicitar la tarjeta de identidad de extranjero.

38.11. Familiares

El cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, los hijos menores de edad o mayores que, dependiendo económicamente del titular, no hayan constituido por sí mismos una unidad familiar y los ascendientes a cargo, que se reúnan o acompañen a los extranjeros enumerados en los apartados anteriores podrán solicitar, conjunta y simultánea o sucesivamente, la autorización y en su caso, el visado. Para su obtención, deberá quedar acreditado el cumplimiento de los requisitos siguientes:

— No encontrarse irregularmente en territorio español.
— Ser mayor de 18 años.
— Carecer de antecedentes penales en España y en los países donde haya residido durante los últimos cinco años, por delitos previstos en el ordenamiento jurídico español.
— No figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
— Contar con un seguro público o un seguro privado de enfermedad concertado con una Entidad aseguradora autorizada para operar en España.

— Contar con recursos económicos suficientes para sí y para los miembros de su familia durante su periodo de residencia en España.
— Abonar la tasa por tramitación de la autorización y, en su caso, el visado.

La autorización se expedirá con idéntica validez y duración a la que se conceda al extranjero que genera el derecho y se renovará mientras se mantengan las circunstancias que motivaron su concesión.

XVI

Situación de los servicios centrales y unidades periféricas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de los Organismos Dependientes

SITUACIÓN DE LAS DEPENDENCIAS DE LOS SERVICIOS CENTRALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

	Domicilio	Teléfono	Fax
Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social	Agustín de Bethencourt, 4	91 363 00 00	91 533 29 96
Ministra	Agustín de Bethencourt, 4	91 363 00 00	91 554 75 28
Gabinete de la Ministra	Agustín de Bethencourt, 4	91 363 00 00	91 363 05 93
Secretaría de Estado de Empleo	Agustín de Bethencourt, 4	91 363 00 00	91 363 05 94
Gabinete de la Secretaría de Estado	Agustín de Bethencourt, 4	91 363 00 00	91 363 05 90
Dirección General de Trabajo	Pío Baroja, 6	91 363 18 00	91 363 20 38
Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas	Pío Baroja, 6	91 363 18 00	91 363 20 34
Secretaría de Estado de la Seguridad Social	Agustín de Bethencourt, 4	91 363 00 00	91 363 03 14
Gabinete de la Secretaría de Estado	Agustín de Bethencourt, 4	91 363 00 00	91 363 03 10
Dirección Gral. de Ordenación de la Seguridad Social	Jorge Juan, 59	91 363 29 00	91 363 30 81
Intervención General de la Seguridad Social	Valenzuela, 5	91 363 26 00	91 363 26 90
Secretaría de Estado de Migraciones	José Abascal, 39	91 363 70 00	91 363 16 51
Gabinete de la Secretaría de Estado	José Abascal, 39	91 363 70 00	
Secretaría General de Inmigración y Emigración	José Abascal, 39	91 363 70 00	
Gabinete Técnico	José Abascal, 39	91 363 70 00	91 363 72 76
Dirección General de Migraciones	José Abascal, 39	91 363 70 00	
Dirección General de Integración y Atención Humanitaria	José Abascal, 39	91 363 70 00	91 363 16 76
Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social	Agustín de Bethencourt, 4	91 363 00 00	91 363 03 97
Gabinete Técnico del Subsecretario	Agustín de Bethencourt, 4	91 363 00 00	91 363 03 95
Secretaría General Técnica	Agustín de Bethencourt, 4	91 363 00 00	91 363 02 50
Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Agustín de Bethencourt, 4	91 363 00 00	91 363 06 88

SITUACIÓN DE LAS DEPENDENCIAS DE LOS SERVICIOS CENTRALES DE LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y ENTIDADES DEPENDIENTES

	Domicilio	Teléfono	Fax
Instituto Nacional de la Seguridad Social			
• Información y Atención Telefónica	Padre Damián, 4 y 6	91 568 83 00 901 16 65 65	91 564 04 84
Tesorería General de la Seguridad Social			
• Servicio de Gestión y Atención Telefónica	Astros, 5 y 7	91 503 80 00 901 50 20 50	91 503 84 12
Instituto Social de la Marina	Génova, 20 y 24	91 700 66 00	91 700 67 16
Gerencia de Informática de la Seguridad Social	Doctor Tolosa Latour, s/n	91 390 27 03	91 460 40 72
Servicio Público de Empleo Estatal	Condesa de Venadito, 9	91 585 98 88	91 408 00 17
Fondo de Garantía Salarial	Sagasta, 10	91 363 82 23/26	91 363 82 44
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Torrelaguna, 73	91 363 41 00	

DIRECTORIO DE LOS SERVICIOS PERIFÉRICOS
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

A CORUÑA

	Domicilio	C. P. (15...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Avda. de la Marina, 23, 3.ª Planta	001	981 98 93 00	981 98 93 51
Emigración y retorno	Avda. de la Marina, 23	001	981 98 93 67/68	981 98 93 51
(*) Oficina de Extranjería	Real, 53	003	981 98 93 27/60	981 98 93 51
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Gaiteira, 54-56, 5.ª Planta	009	981 12 17 87	981 12 14 06
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Gaiteira, 54-56, 1.ª Planta	009	981 12 02 67	981 12 20 82
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Ronda Camilo José Cela, 16	009	881 90 93 00	881 90 93 01
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
A Coruña 1 (Urbano)	Avda. Pedro Barrié de la Maza, 18	003	981 22 18 33 981 22 19 45	981 22 92 98
A Coruña 2 (Urbano)	Felix Estrada Catoira, s/n.Esq.F.Rey	007	981 15 35 00/37	981 15 34 77
Betanzos	Pintor Seijo Rubio, s/n	300	981 77 04 05	981 77 16 32
Carballo	Plaza da Cruz Vermella, 2	100	981 70 01 58	981 70 28 46
Corcubión (O. Integrada con la TGSS)	Médico Vicente Fraguela, 13	130	981 74 53 93	981 74 54 43
Ferrol	Catalunya, 1	403	981 31 14 50/15 10	981 32 32 72
Melide	Plaza do Convento, s/n	800	981 50 50 12	981 50 50 64
Negreira	Rúa Castelao, 14	830	981 88 62 20/21	981 88 62 22
Noia	Fray Lois Rodríguez, 11, bajo	200	981 82 46 00/98	981 82 46 99
Ortigueira	Marquez Cortiñas, 19	330	981 40 01 81	981 42 20 81
A Pobra do Caramiñal	Rúa Castelao, 25	940	981 83 01 46	981 83 23 55
Santiago de Compostela (O. Integrada con la TGSS)	Rúa Carlos Briones Varela, s/n	705	981 56 66 00	981 57 03 56
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Avda. Ramón y Cajal, 2	006	881 90 98 00	881 90 98 01/2
Direcciones Locales				
Camariñas	Avda. Ambrosio Feijóo, 6	123	981 73 61 29	981 73 65 24
Cariño	Avda. Manuel Fraga Iribarne, 6	360	981 40 50 06	981 42 02 88
Cedeira	Muelle, 1	350	981 48 01 01	981 48 26 11
Ferrol	Ctra. Alta del Puerto, 25	401	981 35 79 47	981 35 19 08
Fisterra – Corcubión	Paseo Cala Figueira, 35	155	981 74 05 36	981 74 00 41
Malpica de Bergantiños	Pl. de Villar Amigo, 1	113	981 72 00 30	981 72 05 12
Muros	Porta da Vila, 16	250	981 82 61 62	981 86 78 70
Noia	Avda. Rep. Argentina, 21	200	981 82 15 00	981 82 43 70
Sada	Avda. del Puerto, 21	160	981 62 10 84	981 62 19 08
Adscritas a la Dirección Provincial de Vilagarcía de Arousa (Pontevedra)				
Boiro	Avda. Compostela, 58	930	981 84 52 01	981 84 64 57
A Pobra do Caramiñal	Castelao, 25**,** 1.º	940	981 83 11 22	981 83 26 01
Rianxo	Rosalía de Castro, 11	920	981 86 05 87	981 86 05 20
Sta. Uxia de Riveira	Praza dos Mariñeiros, 8	960	981 87 05 40	981 87 00 66
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Federico Tapia, 54	005	881 90 90 00	881 90 90 02
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (15...)	Teléfono	Fax
Administraciones				
A Coruña N.º 1	Ronda de Nelle, 76	005	981 14 59 07	981 14 58 14
A Coruña N.º 2	Rafael Alberti, 11-13	008	981 17 49 59	981 17 49 60
A Coruña N.º 7	Marcial del Adalid, 3-5-7	005	881 90 92 80	881 90 90 12
Carballo N.º 3	Barcelona, 17-19	100	981 70 41 80	981 70 42 25
Corcubión N.º 6	Médico Vicente Fraguela, 13	130	981 70 63 11	981 70 65 80
Ferrol N.º 4	Mac-Mahón, 10	403	981 36 91 00	981 36 91 25
Santiago de Compostela N.º 5	Carlos Briones Varela, s/n	705	981 55 31 50	981 55 31 55
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
A Coruña N.º 1	Ronda de Nelle, 74	005	981 14 59 09	981 14 52 11
A Coruña N.º 2	Rafael Alberti, 11-13	008	981 17 49 61	981 17 49 62
A Coruña N.º 7	Marcial del Adalid, 3-7	005	881 90 92 90	881 90 90 16
Carballo N.º 3	Barcelona, 13-15	100	981 70 42 28	981 70 42 26
Corcubión N.º 6	Médico Vicente Fraguela, 13	130	981 70 65 79	981 70 65 81
Ferrol N.º 4	Mac-Mahón, 10	403	981 36 91 00	981 36 91 62
Santiago de Compostela N.º 5	Carlos Briones Varela, s/n	705	981 55 31 52	981 55 31 54
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Alejandro Barreiro Noya, 1-3	006	981 13 82 09	981 13 82 08
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
A Coruña-Monelos	Pl. Rafael Dieste, s/n	008	981 17 56 40	981 17 56 48
A Coruña-Tornos	Avda. Finisterre, 227-229	010	981 16 87 20	981 16 87 24
A Coruña-Centro	Orillamar, 78	002	981 21 83 30	981 21 83 34
Betanzos	Venezuela, 39	300	981 77 58 86	981 77 58 87
Boiro	Avda. de la Constitución, 69	930	981 84 29 00	981 84 29 01
Carballo	Plza. Dos Bombeiros Voluntarios,s/n Edificio Fórum Carballo.	100	981 70 43 40	981 70 43 44
Ceé-Corcubión	Domingo Antonio de Andrade, s/n	270	981 70 60 64	981 70 60 66
Ferrol-Centro	Plza. Camilo José Cela- Edif. Administr. Xunta Galicia, 2.ª pl.	403	981 33 05 30	981 33 05 36
Ferrol-Esteiro	Real 1, 1.ª dcha.	402	981 33 05 20	981 33 05 22
Melide	Eduardo Alvarez Carballido,1 A Baj	800	981 50 64 36	981 50 64 18
Ordes	Rúa de Galicia, 23	680	981 68 84 25	981 68 84 26
As Pontes de García Rodríguez	Emilia Pardo Bazán, 32 Bajo	320	981 45 31 19	981 45 31 21
Santiago de Compostela (Centro)	Ramón Piñeiro, 13 y 15	702	981 55 41 59	981 55 41 71
Santiago de Compostela (Norte)	Rúa do Coto, 19, bajo	704	981 55 41 80	981 55 28 71
Unidad Administrativa FOGASA	Juana de Vega, 35-3.º	004	981 22 22 08	981 20 26 86

ALBACETE

	Dirección	C. P. (02...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Periodista del Campo Aguilar, s/n	002	967 76 90 00	967 76 91 59
(*) Oficina de Información	Avda. de España, 7	002	967 76 91 18	967 76 91 59
(*) Oficina de Extranjería	Calderón de la Barca, s/n	002	967 76 91 23	967 76 91 59
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Avda. de España, 19	002	967 22 52 00	967 50 41 15
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. de España, 27	002	967 59 87 00	967 59 87 04
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Albacete (O. Integrada con la TGSS)	Avda. de España, 27	002	967 59 87 00	967 59 87 04

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (02...)	Teléfono	Fax
Alcaraz	Avda. Constitución, 4	300	967 38 00 13	967 38 10 20
Almansa	Virgen de Belén, 9	640	967 34 01 96	967 31 12 20
Casas-Ibáñez	Avda. del Vino, 4	200	967 46 20 02	967 46 20 03
Hellín	Víctor Serena, s/n	400	967 30 01 17	967 30 42 60
La Roda	P.º de la Estación, 25	630	967 44 13 34	967 44 33 04
Villarrobledo	Plz. Constitución, 18	600	967 14 02 96	967 14 56 11
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. de España, 27	002	967 59 87 00	967 59 87 04
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Albacete N.º 1	Avda. de España, 27	002	967 59 87 00	967 59 87 60
Albacete N.º 3	Iris, 28-30	005	967 59 04 90	967 59 04 91
Almansa N.º 2	Miguel Hernández, 1-3	640	967 34 50 65	967 34 38 35
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Albacete N.º 1	Avda. de España, 27	002	967 59 89 42	967 59 87 89
Albacete N.º 3	Iris, 28-30	005	967 59 04 96	967 59 04 93
Almansa N.º 2	Miguel Hernández, 1-3	640	967 34 54 61	967 31 12 73
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Cid, 31	002	967 19 23 80	967 19 24 00
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información (Ciudadanos)			**901 11 99 99** **967 75 05 98**	
(Empresas)			**901 01 01 21** **967 75 09 97**	
Albacete-Cubas	Ntra. Sra. de Cubas, 4	005	967 19 66 47	967 75 05 35
Albacete-Carretas	Cid, 29-31	002	967 19 66 48	967 19 24 14
Alcaraz	Padre Pareja, 1	300	967 38 07 53	967 76 35 00
Almansa	Galileo, 2	640	967 34 16 81	967 75 25 02
Casas-Ibáñez	Avd. del Vino, 2	200	967 46 05 34	967 75 75 01
Caudete	Paseo Luis Golf, 14	660	965 82 61 68	965 00 55 02
Elche de la Sierra	José Antonio Merenciano, 5	430	967 41 07 11	967 75 85 00
Hellín	San Juan de Dios, 3	400	967 30 19 45	967 75 15 02
La Roda	Avda. Reina Sofía, 12	630	967 44 55 14	967 75 45 00
Villarrobledo	Estación, 14	600	967 14 67 44	967 75 35 01
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. de España, 19-2.º	002	967 55 10 61	967 55 11 77

ALICANTE/ALACANT

	Dirección	C. P. (03...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Ebanistería, 4	008	96 501 90 00	96 501 93 80
(*) Oficina de Información	Plaza Muntanyeta, 6	001	96 501 90 10	96 501 91 60
(*) Oficina de Extranjería	Ebanistería, 4	008	96 501 93 00	96 501 93 01
	S. Isidro Labrador, 1, Altea	590	96 501 92 60	96 501 92 57
Cita Previa			96 501 94 55	
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Pintor Lorenzo Casanova, 6	003	96 513 47 41	96 592 09 86
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Churruca, 26	003	96 590 31 00	96 590 31 99
Información			**901 16 65 65**	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (03...)	Teléfono	Fax
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Alacant-Alicante-Pla Carolinas	Doctor Ayela , 28	013	96 520 59 09/10	96 514 37 56
Alacant-Alicante Rambla (O. Integrada con la TGSS)	Mayor, 3	002	96 523 33 00/01	96 523 33 04
Alacant-Alicante	Churruca , 26	003	96 590 30 91	96 590 32 29
Alcoy-Alcoi	Dr. Sempere, 28	803	96 533 30 73	96 552 59 52
Benidorm	Júpiter, 1, bajo	501	96 585 59 09/05	96 585 59 06
Denia (O. Integrada con la TGSS)	Paseo Saladar, 41	700	96 578 00 22	96 578 05 30
Elche-Elx	Fra Jaume Torres, 32 AC	204	96 663 06 70	96 663 06 71
Elda	González Bueno, 2	600	96 698 11 40/41	96 698 00 17
Jijona-Xixona	Avda. de la Constitución, 39, bajo	100	96 561 02 84	96 561 28 56
Orihuela	San Agustín, 20	300	96 530 00 06	96 530 22 58
Torrevieja (O. Integrada con la TGSS)	Urbano Arregui, 8	185	96 670 80 06	96 570 74 43
Villajoyosa-La Vila Joiosa	Constitución, 10	570	96 589 01 94	96 589 14 65
Villena	Avda. de la Constitución, 179	400	96 580 01 73	96 580 05 44
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Acceso Muelles de Poniente, 2	001	96 512 65 23	96 512 54 72
Direcciones Locales				
Calpe-Calp	Avda. Mare de Deu del Carme, 7	710	96 583 11 16	96 583 85 20
El Campello	Tirant lo Blanc, 18	560	96 563 06 73	96 563 39 49
Denia	Sandunga, 52 B	700	96 578 01 58	96 643 17 85
Santa Pola	Avda. Fco. Pérez Ojeda, 27	130	96 541 16 42	96 669 08 02
Torrevieja	Urbano Arregui, 8	185	96 692 75 97	96 670 86 63
Villajoyosa-La Vila Joiosa	Avda. del Puerto, 37	570	96 685 00 55	96 685 22 27
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Enriqueta Ortega, 2	005	96 598 75 00	96 598 75 30
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Alicante-Alacant, N.º1	Enriqueta Ortega, 2	005	96 598 75 00	96 598 75 80
Alicante-Alacant, N.º 2	Mayor, 3	002	96 523 33 00	96 523 33 27
Alcoy-Alcoi, N.º 3	Ingeniero Vilaplana, 22	803	96 654 05 50	96 652 63 70
Benidorm, N.º 4	Avda. de l´ Aigüera, 1	501	96 683 14 80	96 681 33 21
Denia, N.º 7	Paseo Saladar, 41	700	96 642 60 04	96 642 50 17
Elche-Elx, N.º 80	Avda. de Santa Pola, 1	203	96 545 48 75	96 542 07 53
Elda, N.º 6	Ramón Gorgé, 5	600	96 696 54 40	96 698 10 51
Orihuela, N.º 9	Obispo Rocamora, 43	300	96 673 67 02	96 673 74 42
Torrevieja, N.º 10	Urbano Arregui, 8	185	96 670 80 06	96 692 78 01
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Alicante-Alacant, N.º 1	Enriqueta Ortega, 2	005	96 598 75 00	96 598 75 90
Alicante-Alacant, N.º 2	Mayor, 3	002	96 523 33 00	96 520 94 13
Alcoy-Alcoi, N.º 3	Ingeniero Vilaplana, 22	803	96 654 05 50	96 652 63 71
Benidorm, N.º 4	Avda. de l' Aigüera, 1	501	96 683 14 80	96 681 33 22
Denia, N.º 7	Paseo Saladar, 41	700	96 642 60 06	96 642 48 57
Elche-Elx, N.º 5	Av. Sta. Pola, 1	203	96 545 48 75	96 661 24 88
Elche-Elx, N.º 8	Avda. de Santa Pola, 1	203	96 545 48 75	96 545 42 55
Elda, N.º 6	Ramón Gorgé, 5	600	96 696 54 40	96 698 10 52
Orihuela, N.º 9	Obispo Rocamora, 43	300	96 673 67 02	96 673 74 43
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	San Juan Bosco, 15	005	96 598 50 02	96 598 52 65
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Alicante-Alacant-I. La Católica	Isabel La Católica, 1-3	007	96 591 88 26	96 500 04 19
Alicante-Alacant-Los Ángeles	Javea, 2-Esq. Ceres	010	96 591 01 42	96 524 16 04
Alicante-Alacant-San Juan Bosco	San Juan Bosco, 15	005	96 598 51 06	96 592 42 57
Alcoy-Alcoi	Oliver, 11	802	96 533 02 75	96 652 07 97
Benidorm	Avda. La Aiguera, 8	501	96 585 03 17	96 680 77 80
Calpe-Calp	Benissa, s/n. Edif. Atalaya	710	96 583 49 11	96 501 35 06

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (03...)	Teléfono	Fax
Crevillente	San Vicente Ferrer, 2	330	96 540 18 61	96 500 15 12
Denia	Avda. Juan Chavas, 7	700	96 578 01 42 96 642 06 10	96 642 54 17
Elche-Elx-Altabix	José Sánchez Saéz, 11	202	96 661 39 20	96 545 77 24
Elche-Elx-Carrús	Pedro Moreno Sastre, 20	205	96 543 02 10/00 55	96 500 15 14
Elche-Elx-Centro	Mariano Benlliure, 6, Entlo.	201	96 544 53 12	96 500 15 13
Elda-Ortega y Gasset	Ortega y Gasset, 22	600	96 695 77 00	96 500 75 01
Ibi	Avda. Juan Carlos I, 13	440	96 655 33 82	96 500 25 07
Jijona-Xixona	Marcelo Mira, 10	100	96 561 00 83	96 501 25 00
Novelda	M.ª Cristina, 123	660	96 560 52 11	96 501 25 02
Orihuela	Azote, 4	300	96 530 26 47 96 673 71 30	96 500 35 06
Petrer	Plaza de Pablo Iglesias, 2	610	96 537 64 11	96 500 75 02
Torrevieja	Galeón , 6	182	96 670 13 77/67 41	96 670 72 41
Villajoyosa-La Vila Joiosa	Pianista Gonzalo Soriano, s/n	570	96 589 20 15	96 501 35 07
Villena	Mtro.Compositor Carrascosa, 2	400	96 581 33 37 96 580 15 08	96 580 49 06 96 500 55 03
Unidad Administrativa FOGASA	San Juan Bosco, 15	005	96 513 48 31	96 522 78 42

ALMERÍA

	Domicilio	C. P. (04...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Arapiles, 19	001	950 75 90 00	950 23 57 99
(*) Oficina de Información	Arapiles, 19	001	950 75 91 35/36	950 23 57 99
(*) Oficina de Extranjería	Marruecos, 1	071	950 62 54 01	950 75 93 10
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Maestro Serrano, 3, 1.º Centro Resid. Oliveros (Edif. Singular)	004	950 26 28 66	950 23 32 69
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Pl. Emilio Pérez, 4	001	950 18 95 00	950 18 95 03
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Almería 1 (Urbano)	Ctra. de Sierra Alhamilla, 170	007	950 15 08 88	950 15 05 68
Almería 2 (Urbano)	Manuel Azaña,14	006	950 22 16 55	950 22 96 17
El Ejido (O. Integrada con la TGSS)	Julio César, 8	700	950 48 97 67	950 57 23 13
Huércal-Overa	Avda. Estación, s/n	600	950 47 15 38	950 47 15 46
Roquetas de Mar	Armada Española, 30	740	950 32 95 18	950 32 49 93
Vélez-Rubio (O. Integrada con la TGSS)	Cutar /esq. c/Alfahari, s/n	820	950 41 00 58	950 41 00 04
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Muelle Puerto Pesquero, s/n	002	950 62 02 11	950 62 01 79
Direcciones Locales				
Adra	Paseo Picaso, s/n	770	950 40 07 13	950 40 07 13
Carboneras	Avda. Faro Mesa, 98	140	950 13 01 38	950 13 01 38
Garrucha	Paseo Marítimo, 103	630	950 13 22 12	950 13 22 12
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Fuente Victoria, 2	007	950 18 98 00	950 18 98 12
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Almería, N.º 1	Fuente Victoria, 2	007	950 18 98 00	950 18 98 02
Almería, N.º 4	Crta. de Granada, 260	008	950 23 37 67	950 23 13 95
El Ejido, N.º 2	Julio César, 8	700	950 48 97 67	950 48 97 96
Huércal-Overa, N.º 3	Carretera de la Estación, 133	600	950 47 01 12	950 47 12 17

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (04...)	Teléfono	Fax
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Almería, N º 1	Fuente Victoria, 2	007	950 18 99 21	950 18 98 03
Almería, N.º 4	Crta. de Granada, 260	008	950 28 19 11	950 28 23 66
El Ejido, N.º 2	Julio César, 8	700	950 48 97 67	950 48 97 96
Huércal-Overa, N.º 3	Ctra. de la Estación, 133	600	950 47 01 12	950 13 45 04
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. Cabo de Gata, 120	007	950 62 11 81	950 24 23 78
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Almería Altamira	Altamira, 19-21	005	950 80 09 57	950 22 07 52
Almería Comarcal	La Merced, 1	006	950 80 09 59	950 22 08 81
Almería-Almadrabillas	Carretera de Ronda, 13	004	600 14 67 64	950 27 88 56
Albox	Ramón y Cajal, 35	800	600 14 67 33	950 75 35 20
Berja	Pl. Constitución, s/n	760	950 88 60 13	950 75 15 00
Canjayar	Santa Cruz, 16	450	950 80 70 25	950 75 75 00
Cantoria	Avda. de Almanzora, s/n	850	950 80 60 27	950 75 35 21
El Ejido	Toledo, 126	700	697 95 02 50	950 48 79 55
Huércal-Overa	Doctor Barbacid, 2.	600	671 59 64 19	950 13 54 63
Olula del Río	Pza. José Orus, 10	860	600 14 67 72	950 75 35 22
Roquetas de Mar	Preciados, 15	740	697 95 65 15	950 31 99 63
Tabernas	Reyes Católicos, s/n	200	950 10 65 98	950 75 24 00
Vélez-Rubio	Villa María, 11	820	950 10 80 43	950 75 45 00
Unidad Administrativa FOGASA	Pl. Marqués de Heredia, 7	001	950 24 04 19	950 26 95 50

ARABA/ÁLAVA (VITORIA-GASTEIZ)

	Dirección	C. P. (01...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo				
e Inmigración	Olaguibel, 1	005	945 75 90 00	945 75 93 01
(*) Oficina de Información	Olaguibel, 1	005	945 75 94 82	945 75 93 01
(*) Oficina de Extranjería	Olaguibel, 1	005	945 75 94 80	945 75 93 01
Dirección Territorial				
de la Inspección de Trabajo				
y Seguridad Social	General Álava, 10, 2.º	005	945 14 22 20	945 13 58 58
Inspección Provincial de Trabajo				
y Seguridad Social	General Álava, 10, 2.º	005	945 14 22 20	945 13 58 58
Instituto Nacional				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Eduardo Dato, 36	005	945 16 07 00	945 16 07 20
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
OISS Vitoria-Gasteiz-Oeste				
(O. Integrada con la TGSS)	Duque de Wellington, 31	010	945 16 29 50	945 20 29 24
Vitoria-Gasteiz	Eduardo Dato, 36	005	945 16 07 00	945 16 07 20
Amurrio	Landako, 10	470	945 89 00 33	945 39 31 38
Laguardia	Sancho Abarca, 16	300	945 60 00 58	945 62 10 61
Llodio	Viña Vieja, 3	400	94 672 90 72/73	946 72 90 71
Tesorería General				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Duque de Wellington, 31	010	945 16 27 00	945 16 27 10

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (01...)	Teléfono	Fax
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones y U.R.E.				
Vitoria-Gasteiz, N.º 1	Duque de Wellington, 31	010	945 20 33 40/43	945 20 33 45
Vitoria-Gasteiz, N.º 3	Duque de Wellington, 31	010	945 16 27 00	945 16 27 99
Llodio, N.º 4	Virgen del Carmen, 27	400	946 72 05 29	946 72 46 44
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Pintor Jesús Apellaníz, 11, bajo	008	945 21 41 76	945 24 69 75
Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Vitoria-Txagorritxu	José Atxótegi, 1	009	945 06 23 40	945 75 05 96
Vitoria-San Martín	Pintor Clemente Arraíz, 7	008	945 06 23 10	945 75 08 78
Llodio	Izoria, 2	400	944 03 31 44	944 50 65 17
Unidad Administrativa FOGASA	Gral. Álava, 10	005	945 15 58 88	945 14 18 40

ASTURIAS (OVIEDO)

	Domicilio	C. P. (33...)	Teléfono	Fax
(*) Area Funcional de Trabajo e Inmigración	Pza. de España, 6	007	98 476 90 00	98 476 92 31
(*) Oficina de Información	Pza. de España, 6	007	98 476 91 51/2	98 525 65 64
(*) Oficina de Extranjería	Pza. de España, 3	007	98 476 93 37	98 476 93 27
Cita Previa			98 524 64 14/15	
Emigración y retorno-Gijón	Avda. Príncipe de Asturias, 76	212	98 476 94 50/3	98 476 94 56
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Oviedo)	Ildefonso Sánchez del Río, 1	001	98 511 65 10	98 511 47 95
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social (Gijón)	Celestino Juntera, 2	202	98 534 11 06	98 535 16 60
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Santa Teresa de Jesús, 8-10	007	98 566 62 00	98 566 62 30
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Oviedo (Urbano)	Doctor Alfredo Martínez, 6, bajo	005	98 596 26 34	98 527 56 93
Avilés	Eloy Fernández Caravera, 3	400	98 555 15 22	98 555 10 56
Cangas de Narcea	Cuesta de la Vega, s/n	800	98 581 02 10	98 581 27 37
Gijón (O. Integrada con la TGSS)	Pza. del Carmen, 6	206	98 519 57 04	98 535 63 23
Grado	Eulogio Díaz Miranda, 45, bajo	820	98 575 32 84	98 575 34 09
Langreo	Plaza Soto Torres, 7	900	98 569 31 95	98 567 36 40
Lena	Ramón y Cajal, s/n	630	98 549 02 06	98 549 36 75
Llanes	Cta.del Pancar, s/n	500	98 540 02 20	98 540 26 05
Mieres del Camino	Ramón Pérez de Ayala, 25	600	98 546 01 64	98 546 06 66
Valdés (O. Integrada con la TGSS)	Gil Parrondo Rico, s/n (Edif. Villa Tarsila)	700	98 564 00 53	98 547 06 63
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial				
Gijón	Celestino Junquera, 19	201	98 532 72 00	98 531 33 64
Direcciones Locales				
Avilés	Avda. Conde de Guadalhorce, 97	400	98 556 74 03	98 552 27 54
Cudillero	Doctor Fleming, 3 bajo	150	98 559 03 85	98 559 05 87

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (33...)	Teléfono	Fax
Luarca-Valdés	Paseo del Muelle, s/n	700	98 564 18 58	98 547 06 12
Luanco	Ramón Pérez de Ayala, 17	440	98 588 19 69	
Llanes	Avda. del Muelle, 35	500	98 540 17 62	98 540 30 12
Tapia de Casariego	Plaza Veya-N. López Cancio, s/n	740	98 547 27 30	98 547 25 24
Ribadesella	Campo de las Rollas, s/n	560	98 586 07 89	98 585 75 35
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Pérez de la Sala, 9	007	98 596 16 00	98 596 16 15
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Oviedo, N.º 1	Pérez de la Sala, 9	007	98 596 16 00	98 596 16 15
Oviedo, N.º 6	Pérez de la Sala, 9	007	98 596 16 00	98 596 16 13
Avilés, N.º 2	Fuero de Avilés, 4	400	98 551 08 00	98 554 66 20
Cangas de Onís, N.º 3	Avda. de Covadonga, 45	550	98 584 85 41	98 584 90 99
Gijón, N.º 4	Plaza del Carmen, 6	206	98 519 57 04	98 519 51 56
Gijón, N.º 7	Desfiladero de los Arrudos, 14	212	98 530 89 20	98 530 89 27
Valdés, N.º 5	Gil Parrondo Rico, s/n (Edif. Villa Tarsila)	700	98 564 26 13	98 564 27 28
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Oviedo, N.º 1	Pérez de la Sala, 9	007	98 596 16 00	98 596 16 17
Oviedo, N.º 6	Pérez de la Sala, 3-9, pl. 2	007	98 521 31 79	98 522 42 66
Avilés, N.º 2	Fuero de Avilés, 4	400	98 551 08 00	98 554 47 75
Cangas de Onís, N.º 3	Se integra en la U.R.E./4 Gijón			
Gijón, N.º 4	Plaza del Carmen, 6	206	98 519 57 04	98 519 51 59
Gijón, N.º 7	Desfiladero de los Arrudos, 14	212	98 532 06 50	98 531 13 21
Luarca-Valdés, N.º 5	Gil Parrondo Rico, s/n (Edif. Villa Tarsila)	700	98 564 27 26	98 564 27 27
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	José M.ª Martínez Cachero, 17-21	013	98 596 24 42	98 596 24 13
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Oviedo-Zubillaga	Gral. Zubillaga, 7	005	98 596 45 70	98 596 45 72
Oviedo-Gral.Elorza	General Elorza, 27	001	98 520 82 96	98 520 82 97
Avilés-El Muelle	El Muelle, 8	400	98 512 93 63	98 512 93 65
Avilés 2-G.Abarca	González Abarca, 12	400	98 552 53 17	98 552 53 19
Cangas del Narcea	Cuesta de la Vega, s/n	800	98 581 38 00	98 581 38 42
Cangas de Onis	Pl. Camila Beceña, 2, 1.º dcha.	550	98 584 95 73	98 584 95 74
Gijón-Mariano Pola	Mariano Pola,3	207	98 517 64 54	98 517 64 55
Gijón-González Mallada	Avelino Glez. Mallada, s/n	204	98 519 51 70	98 519 56 29
Gijón-Juan de Austria	Juan de Austria, s/n	213	98 530 88 50	98 530 88 58
Gijon-Monteviel	Sor. Juana Inés Cruz, 10	211	98 515 20 11	98 515 58 69
Grado	Maestra Benicia, s/n	820	98 575 47 81	98 575 47 82
Infiesto	Martínez Agosti, 18-20	530	98 571 17 68	98 571 17 69
Langreo	Celestino Cabeza, s/n	930	98 567 83 61	98 567 83 63
Luarca	Nicanor del Campo, 18-20	700	98 564 27 93	98 564 27 95
Siero-Lugones	Severo Ochoa, 4, bajo	420	98 526 92 60	98 526 93 20
Llanes	Ctra. del Pancar, s/n	500	98 540 37 80	98 540 37 82
Mieres del Camino	Teodoro Cuesta, 49	600	98 545 62 86	98 545 62 87
Moreda de Aller	Avda. Tartiere, 48, bajo	670	98 548 37 68	98 548 37 69
Navia	Veigas, 13	710	98 547 42 25	98 547 42 07
Pola de Lena	Corporaciones de Lena, s/n	630	98 549 77 33	98 549 77 25
Pola de Siero	Pza. de la Constitución, s/n	510	98 572 65 40	98 572 65 42
Pravia	Río Narcea, 4, bajo	120	98 582 36 64	98 582 36 65
Teverga	Doctor García Miranda, 7, 1.º	110	98 576 40 36	98 576 40 36
Tineo	Avda. Glez. Mayo, 32. Edif. Fergo	870	98 590 07 50	98 590 07 51
Vegadeo	La Milagrosa, 18	770	98 547 68 32	98 547 68 33
Unidad Administrativa FOGASA	Pl. de España, 3	007	98 596 44 60	98 523 37 28
FOGASA (Gijón)	Marqués de San Esteban, 21, 7.º, 2.ª	206	98 517 02 81	98 531 93 62

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

ÁVILA

	Domicilio	C. P. (05...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Avda. de los Hornos Caleros, 1	001	920 75 90 00	920 75 91 68
(*) Oficina de Información	Avda. de los Hornos Caleros, 1	001	920 75 91 21	920 75 91 68
(*) Oficina de Extranjería	Avda. de los Hornos Caleros, 1	001	920 75 91 53	
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	P.º de San Roque, 17	003	920 22 14 43	920 25 05 62
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Portugal, 4	001	920 35 94 00	920 35 94 01
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Ávila (Urbano)	Claudio Sánchez Albornoz, 4	001	920 25 24 00 920 25 25 46	920 25 31 93
Arenas de San Pedro	Puerto del Pico, 3	400	920 37 00 60	920 37 23 89
Piedrahíta	Extramuros, s/n	500	920 23 74 00	920 36 06 06
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. de Portugal, 4	001	920 35 94 00	920 35 94 01
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada Administración de la Seguridad Social Social			**901 50 20 50**	
Ávila	Avda. de Portugal, 4	001	920 35 94 00	920 35 94 11
Unidad de Recaudación Ejecutiva				
Ávila	Avda. de Portugal, 4	001	920 35 94 00	920 35 94 11
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Doctor Jesús Galán, 1	003	920 22 10 00	920 22 95 30
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información (Ciudadanos)			**901 11 99 99** **920 75 07 98**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Ávila	Pl. Virreina María Dávila, 2	001	920 35 38 72	920 35 35 44
Arenas de San Pedro	Travesía José Gochicoa, s/n	400	920 37 61 67	920 37 61 79
Arévalo	Sta. Catalina, 2	200	920 32 63 41	920 30 38 83
Piedrahíta	Patio de Armas, s/n, Palacio Duque de Alba	500	920 36 31 57	920 36 31 65
El Tiemblo	Pza. de la Villa, 27-28	270	91 860 25 35	918 60 25 55
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. de los Hornos Caleros, 1	001	920 22 21 05	920 22 82 08

BADAJOZ

	Domicilio	C. P. (06...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Díaz Brito, 12	005	924 97 90 00	924 97 94 53
(*) Oficina de Información	Avda. de Europa, 1	004	924 97 94 64	924 97 91 45
(*) Oficina de Extranjería	Avda. de Europa, 1	004	924 97 94 47	924 97 94 53

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (06...)	Teléfono	Fax
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Pedro de Valdivia, 5	002	924 23 17 00	924 20 00 55
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Pedro de Valdivia, 5	002	924 23 17 00	924 20 00 55
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Ronda del Pilar, 10	002	924 21 61 00	924 21 62 34
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Badajoz	Ronda del Pilar, 15	002	924 22 45 43	924 22 18 87
Alburquerque	Plaza Juan de Dios Glez, s/n	510	924 40 16 70	924 40 12 54
Almendralejo	Vistahermosa,18	200	924 66 27 22	924 67 08 04
Azuaga	Carolina Coronado, 14	920	924 89 05 68	924 89 06 96
Don Benito	Alonso Martín, 8	400	924 80 50 42	924 80 12 90
Jerez de los Caballeros	Pl. de la Alcazaba,s/n	380	924 73 11 60	924 75 02 71
Mérida	Adriano, 19	800	924 31 97 55	924 33 01 08
Navalvillar de Pela	Avda. Tierno Galván, s/n	760	924 86 06 62	924 86 03 73
Zafra (Oficina Integrada con la TGSS)	Luis Chamizo, 13	300	924 55 00 02	924 56 33 01
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Ronda del Pilar, 10	002	924 21 14 00	924 21 14 19
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Badajoz, N.º 1	Madre Teresa de Calcuta, 2	006	924 28 67 74	924 28 67 77
Badajoz, N.º 5	Ronda del Pilar, 10	002	924 21 14 00	924 21 15 14
Don Benito, N.º 2	Pl. Nueva de las Albercas, 10	400	924 81 11 76	924 80 35 03
Mérida, N.º 3	Plaza de la Constitución, 6	800	924 33 08 01	924 33 07 54
Zafra, N.º 4	Luis Chamizo, 13	300	924 55 32 01	924 56 33 02
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Badajoz, N.º 1	Madre Teresa de Calcuta, 2	006	924 28 67 75	924 28 67 76
Badajoz, N.º 5	Ronda del Pilar, 10, 1.º	002	924 21 15 28	924 21 15 43
Don Benito, N.º 2	Pl. Nueva de las Albercas, 10	400	924 81 02 67	924 80 35 03
Mérida, N.º 3	Pl. de la Constitución, 6	800	924 33 08 02	924 33 07 55
Zafra, N.º 4	Luis Chamizo, 13	300	924 55 32 01	924 55 40 65
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. R. Dominicana, 10	005	924 23 74 08	924 24 30 32
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información (Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
			924 99 05 79	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Badajoz Comarcal	Avda. República Dominicana,10	001	924 20 06 70	
Badajoz-Juan Carlos I	Avda. Juan Carlos I, 9	001	924 20 00 25	
Badajoz-San Roque	Manzano, 44	008	924 20 06 04	
Alburquerque	Monjas, 18	510	924 40 20 03	
Almendralejo	Rafael Alberti, s/n	200	924 67 75 80	
Azuaga	Industria, 23	920	924 13 79 55	
Barcarrota	Aguadulce, s/n	160	924 73 78 16	
Cabeza de Buey	Plaza de España, 1	600	924 63 28 30	
Campanario	Av. de los Emigrantes, s/n	460	924 85 22 30	
Castuera	Yuste, s/n	420	924 77 38 55	
Don Benito	Manchita, s/n	400	924 80 83 74	
Fregenal de la Sierra	San Francisco, 48	340	924 70 20 41	
Fuente de Cantos	Carmelitas, s/n	240	924 50 06 04	
Guareña	Crta. Oliva de Mérida, s/n	470	924 35 18 40	
Herrera del Duque	Iglesia, s/n	670	924 64 26 40	
Jerez de los Caballeros	Crta. del Rodeo, s/n	380	924 75 18 16	
Llerena	Pl. de los Donantes de Sangre, s/n	900	924 87 05 80	
Mérida-Vespasiano-Comarcal	Juan F. Babiano Giner, s/n	800	924 37 17 07	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (06...)	Teléfono	Fax
Mérida-Integrada Nueva Ciudad	Avd.Cristóbal Colón, 5	800	924 37 41 10	
Montijo	Avda. de la Estación, s/n	480	924 45 91 15	
Olivenza	Barriada Santa Engracia, 2	100	924 49 28 70	
Orellana la Vieja	Buenavista, 7	740	924 86 78 22	
Villafranca de los Barros	Cuba, s/n	220	924 52 08 17	
Villanueva de la Serena	Hermandad Santiago Apostol, s/n	700	924 84 92 19	
Zafra	Vejer de la Frontera, s/n	300	924 56 33 80	
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. de Europa, 1	005	924 22 73 45	924 24 46 09

BARCELONA

	Domicilio	C. P. (08...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Paseo San Juan, 189-193	037	93 520 90 00	93 520 98 87
(*) Oficina de Extranjería	Paseo San Juan, 189	037	93 520 14 10	
	Murcia, 42	027	infoext.barcelona@seap.minhap.es	
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Travessera de Gràcia, 303-311	025	93 401 30 00	93 401 30 04
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad social	Travessera de Gràcia, 303-311	025	93 401 30 00	93 459 33 35
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Sant Antoni M. Claret, 5-11	037	93 434 52 00	93 434 52 24
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.: CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Urbanas				
Barcelona- (Poble Nou)	Lope de Vega, 132	005	93 307 18 12	93 308 63 69
Barcelona-Sant. Andreu	Concepción Arenal, 299	030	93 311 01 03	93 346 44 52
Barcelona-Nou Barris (O.Integr.TGSS)	Marie Curie, 22	042	93 427 02 02	93 427 34 95
Barcelona-Sants	Numància, 23	029	93 321 31 93/88	93 410 87 76
Barcelona-Drassanes	Arc del Teatre, 63-65	001	93 327 15 50	93 327 15 52
Barcelona-Elxample-Grácia	St. Antoni M.ª Claret, 5-11	037	93 434 53 00	93 434 52 21
Barcelona-Sarriá-Sant Gervasi	Reus, 29	022	93 418 87 68	93 417 62 40
Comarcales				
Badalona	Margarida Xirgu, 33-39	911	93 384 13 11	93 464 27 15
Berga	Quim Serra, 3-5	600	93 821 08 91	93 822 06 13
Calella	Avda. Vallderroure, 7-15	370	93 769 28 49	93 766 19 26
Cornella de Llobregat (O. Integrada con la TGSS)	Avda. del Maresme, 21	940	93 480 14 14	93 377 64 78
Esplugues de Llobregat	Lluis Millet, 4-6	950	93 371 72 02	93 371 53 71
Gavà	Riera de Sant Llorenç, 103	850	93 662 49 54	93 662 82 74
Granollers (O. Integrada con la TGSS)	Josep Umbert, 84-86	402	93 870 18 94	93 879 11 21
L'Hospitalet de Llobregat, 1	Rda. La Torrassa, 99-101	903	93 431 51 55	93 422 39 76
L'Hospitalet de Llobregat, 2	Lleida, 25-35	901	93 338 22 39	93 261 24 09
Igualada	P.º Mossèn Jacint Verdaguer, 172	700	93 803 47 85	93 803 58 20
Manresa	Bruc, 138-140	242	93 872 04 56	93 872 09 08
Martorell	Avda. Mancomunitats-Comarcals, 9	760	93 775 19 69	93 775 23 46
Mataró (Oficina Integrada con la TGSS)	Jaume Balmes, 32-34	301	93 755 67 12	93 755 67 15
Mollet del Valles	Gaità Ventalló,15-23	100	93 593 07 96	93 570 32 62
Montcada i Reixac	P.º Jaume I, n.º 1	110	93 564 46 57	93 575 36 03
El Prat de Llobregat	Jaume Casanova, 2-4	820	93 379 53 91	93 370 17 14
Sabadell	Tres Creus, 57	202	93 727 69 41	93 727 68 92
Sant Adriá de Besos	Mar, s/n (Pol. La Mina)	930	93 381 06 77/04	93 381 67 52
Sant Boi de Llobregat	Eusebi Güells, 41-43	830	93 640 67 45	93 652 21 72
Sant Feliu de Llobregat	Rambla Marquesa Castellbell, 98	980	93 666 09 99	93 666 65 11

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (08...)	Teléfono	Fax
Santa Coloma de Gramenet	Rafael Casanova, 44	921	93 466 25 67	93 385 46 00
Terrassa	Av. Abat Marcet, 366	225	93 780 01 50	93 789 28 40
Vic	Pl. Lluis Companys, 3-5	500	93 886 15 31	93 889 01 48
Vilafranca del Penedes	Plaza del Penedès, 1	720	93 890 03 49	93 890 09 54
Vilanova i la Geltrú	Rambla Principal, 86	800	93 893 06 93	93 893 18 75
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial de Barcelona y Girona				
Barcelona				
Barcelona	Albareda, 1-13	004	93 443 96 00	93 443 96 24
Direcciones Locales				
Arenys de Mar	Port, s/n	350	93 792 36 03	93 795 91 56
Vilanova i la Geltrú	Passeig Marítim, 63	800	93 815 56 25	93 815 81 55
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Aragò, 273- 275	007	93 216 80 00	93 216 82 45
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Barcelona, N.º 1	Arc del Teatre, 63-65	001	93 327 15 50	93 327 15 64
Barcelona, N.º 2	Arc del Teatre, 63-65	001	93 327 15 50	93 327 15 64
Barcelona, N.º 3	Industria, 114-3.ª Planta	025	93 216 86 91	93 216 86 76
Barcelona, N.º 4	Industria, 114	025	93 216 86 00	93 216 86 71
Barcelona, N.º 6	Marie Curie, 22	042	93 407 25 32	93 407 25 37
Barcelona, N.º 7	Travessera de Gràcia, 117	012	93 217 07 19	93 237 52 37
Barcelona, N.º 9	Rocafort, 174	029	93 430 58 48	93 419 75 71
Barcelona, N.º 10	Gran Vía Carles lll, 124	034	93 205 84 16	93 205 84 19
Badalona, N.º 11	Av. Pres.Companys, 106-110	911	93 384 73 80	93 384 73 85
Berga, N.º 12	Guillem de Berguedà, 9	600	93 821 43 43	93 821 43 49
Cornellà de Llobregat, N.º 13	Avda. Maresme, 21	940	93 480 14 14	93 377 72 94
Granollers, N.º 14	Josep Umbert, 84-86	402	93 861 12 90	93 861 12 96
L`Hospitalet de Llobregat, N.º 15	Sant Fructuós, 80 (Provisional)	004	93 437 62 67	93 437 76 69
Igualada, N.º 16	Pg Jacint Verdaguer, 124	700	93 804 62 62	93 804 46 41
Manresa, N.º 17	Sant Fruotós, 1-3	240	93 874 88 50	93 874 88 55
Mataró, N.º 18	Jaume Balmes, 34	301	93 755 67 12	93 755 67 13
Sabadell, N.º 19	Sallarés i Pla, 4	202	93 745 74 30	93 745 74 35
Sant Feliú de Llobregat, N.º 20	Joan Maragall, 43	980	93 632 73 80	93 632 73 86
Terrassa, N.º 21	Ctra. de Castellar, 6	222	93 736 29 80	93 736 29 83
Vic, N.º 22	Historiador Ramón d' Abadal Edi	500	93 883 21 45	93 883 34 35
Vilafranca del Penedès, N.º 23	Rambla Nuestra Senyora, 19	720	93 817 19 60	93 817 11 86
Vilanova i la Geltrú, N.º 24	Rambla de L' Exposició, 43	800	93 811 59 10	93 811 59 15
Cerdanyola del Vallès, N.º 25	Parcers, 1-5, bajos	290	93 586 36 40	93 586 36 45
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Barcelona, N.º 1	Josep Estivill, 71-73	027	93 327 15 80	93 327 15 79
Barcelona, N.º 2	Josep Estivill, 71	027	93 327 15 85	93 327 15 83
Barcelona, N.º 3	Josep Estivill, 71	027	93 346 66 60	93 216 86 78
Barcelona, N.º 4	Travessera de Gracia, 117	012	93 216 86 40	93 216 86 75
Barcelona, N.º 5	Marie Curie, 22	027	93 351 55 12	93 352 05 52
Barcelona, N.º 6	Josep Estivill, 71	042	93 327 15 56	93 407 25 38
Barcelona, N.º 7	Balmes, 22	007	93 342 93 11	93 342 93 12
Barcelona, N.º 8	Balmes, 22, 4.º 5.º	007	93 318 13 35	93 318 91 42
Barcelona, N.º 9	Travessera de Gracia, 117	012	93 430 58 48	93 322 29 62
Barcelona, N.º 10	Balmes, 22, 4.º	007	93 342 93 14	93 342 93 15
Badalona, N.º 11	Av. Pres.Companys, 106-110	911	93 384 73 80	93 384 73 86
Berga, N.º 12	Guillem de Berguedà, 9	600	93 821 43 43	93 821 43 50
Cornellà de Llobregat, N.º 13	Avda. Maresme, 21	940	93 480 14 14	93 377 65 62
Granollers, N.º 14	Josep Umbert, 84-86	402	93 860 11 80	93 860 11 81
L`Hospitalet de Llobregat, N.º 15	Sant Fructuós, 80 (Provisional)	004	93 437 62 67	93 438 36 88
Igualada, N.º 16	Pg Jacint Verdaguer, 124	700	93 804 62 62	93 804 92 33
Manresa, N.º 17	Sant Fruitós, 1-3	240	93 874 88 50	93 874 88 56
Mataró, N.º 18	Jaume Balmes, 34	303	93 755 67 12	93 755 67 14
Sabadell, N.º 19	Sallarés i Pla, 4	202	93 745 74 30	93 745 74 36
Sant Feliú de Llobregat, N.º 20	Joan Maragall, 43	980	93 632 73 85	93 632 73 87
Terrassa, N.º 21	Col-legi, 6	222	93 736 14 86	93 784 06 53

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (08...)	Teléfono	Fax
Vic, N.º 22	Historiador Ramón d' Abadal Edi	500	93 883 21 45	93 889 41 62
Vilafranca del Penedès, N.º 23	Rambla Nuestra Senyora, 19	720	93 817 19 60	93 890 27 41
Vilanova i la Geltrú, N.º 24	Rambla de L' Exposició, 91	800	93 811 59 13	93 811 59 16
Cerdanyola del Vallès, N.º 25	Parcers, 1-5, bajos	290	93 586 36 40	93 586 36 46
Mollet del Valles, N.º 26	Carrer Gaietà Ventallo, 15, Planta 1	100	93 570 66 31	93 570 62 74
Calella, N.º 27	Sagnier,14, bajos	370	93 766 42 90	93 766 42 93
Barcelona, N.º 28	Arc. del Teatre, 63-65, 5.ª Planta	001	93 327 15 88	92 327 15 87
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Parc. Estació del Nord, s/n	018	93 265 65 56	93 246 26 44
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Barcelona-Aragò	Sepúlveda, 156-160	011	93 323 94 72	93 521 54 63
Barcelona-Barri Gotic	Dr. Joaquim Pou, 8	002	93 301 54 10	93 619 01 42
Barcelona-Mallorca	Mallorca, 33	029	93 554 53 37	93 521 54 65
Barcelona-Dante	Argimón, 10-12, bajos	032	93 407 26 53	93 521 54 67
Barcelona-Guineueta	Pg. Valldura, 202-204	031	93 276 82 56	93 521 54 59
Barcelona-Lesseps	Ronda Gral. Mitre, 263	023	93 238 72 53	93 521 54 60
Barcelona-Poble Nou	Fluviá, 52	019	93 278 89 93	93 521 54 68
Barcelona-Sant Andreu	Joseph Soldevila, 33	030	93 274 55 81	93 521 54 66
Barcelona-Verneda	Guipúzcoa, 33	020	93 303 61 43	93 521 54 61
Barcelona-Sepúlveda	Sepúlveda, 156-160	011	93 551 72 00	93 521 54 62
Alt Maresme (Pineda de Mar)	Anoia, s/n	370	93 762 93 74	93 620 25 03
Badalona-Casagemes	Plz..Carme Guasch, 2	915	93 554 53 77	93 619 01 43
Badalona-Aribau	Aribau, 11	913	93 460 51 68	93 619 01 44
Barberà del Vallés	Crta. de Barcelona, 290-296	210	93 719 34 03	93 619 13 03
Berga	Av. Canal Industrial, 9-13	600	93 281 44 32	93 620 05 01
Cerdanyola del Valles	Torres i Bages, 7	290	93 594 89 83	93 619 01 87
Cornella de Llobregat	Avda.Baix Llobregat, 13	940	93 375 49 10	93 521 54 69
Esplugues de Llobregat	8 Marc, 17-19	950	93 470 58 46	93 619 00 84
Gavà	Sant Pere, 88	850	93 633 35 51	93 619 00 85
Granollers I Franqueses	Primer Marqués de les Franqueses, 146	403	93 861 63 08	93 705 35 49
Granollers-Periferia	Avinguda Marie Curie, 25-27	402	93 861 16 75	93 705 35 51
L'Hospitalet II La Farga	Girona, 12 Edif. «La Farga»	901	93 260 02 72	93 619 00 86
L'Hospitalet-Cobalto	Crta. del Mig, 24	907	93 260 04 61	93 619 00 87
Manresa	Verge de l'Alba, 5-7	240	93 874 88 44	93 705 25 03
Martorell	Ptge. Sindicat, s/n	760	93 774 50 99	93 705 84 26
Mataró	Castaños, 57	302	93 741 65 64	93 705 15 53
Mataró II-Pemiá	Elisenda de Montcada, 65 (Premia de M)	330	93 790 91 65	93 705 15 54
Mollet del Valles	Burgos, 51	100	93 579 51 29	93 619 00 88
El Prat de Llobregat	Centre, 62	820	93 378 92 27	93 619 00 89
Ripollet	Rbla. Sant Jordi, 68	291	93 586 34 14	93 619 13 00
Rubí	Crta. de Terrasa, 42-44	191	93 587 25 67	93 619 00 90
Sabadell-Sardà	Sardà 121-123, 2.ª plt.	203	93 720 64 64	93 619 13 01
Sabadell-Centre	República, 45	203	93 720 66 74	93 619 13 02
Sant Adriá de Besós	Olimpic Cantonada Pl. I Gilbert	930	93 462 65 16	93 619 01 81
Sant Boi de Llobregat	Pi i Margall, 111	830	93 652 29 03	93 619 01 82
Sant Cugat del Valles	De la Creu, 2	172	93 544 17 14	93 619 01 83
Sant Feliú de Llobregat	Crta. Hospitalet, s/n	980	93 632 76 21	93 619 01 84
Sant Vicenç dels Horts	Molí dels Frares, 290	620	93 656 43 09	93 619 01 86
Santa Coloma de Gramenet	Plaça d'en Vilaseca, s/n	921	93 466 60 12	93 619 01 85
Terrassa-Edison	Edison 9-15	221	93 733 65 96	93 619 13 04
Vic	Ramón Sala I Saçala, s/n	500	93 889 28 44	93 705 65 33
Viladecans	Pompeu Fabra, 3	840	93 647 35 15	93 619 01 88
Vilafranca del Penedes	Pl. Penedés, 4	720	93 890 50 11	93 705 75 00
Vilanova i la Geltrú	Rambla Arnau de Vilanova, 2	800	93 814 71 97	93 705 45 01
Vilanova del Camí	President Compànys, 1	700	93 806 33 53	93 705 55 10
Unidad Administrativa FOGASA	Parc. Estació del Nord, s/n	018	93 342 85 61	93 342 85 74
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo				
Centro Nacional de Condiciones de Trabajo	Dulcet, 2-10	034	93 280 01 02	93 280 36 42

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

BIZKAIA/VIZCAYA (BILBAO)

	Domicilio	C. P. (48...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Gran Vía Diego López de Haro, 50	011	94 450 94 35	94 450 94 51
(*) Oficina de Información	Elcano, 10	011	94 450 94 85	94 423 71 55
(*) Oficina de Extranjería	Gran Vía Diego López de Haro, 50	011	94 450 94 35	94 450 94 53
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Gran Vía Diego López de Haro, 50	011	94 439 80 16	94 441 58 00
	Gran Vía Diego López de Haro, 89	011	94 428 43 99	94 428 44 14
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Gran Vía Diego López de Haro, 89	011	94 428 45 00	94 428 45 03
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Bilbao-Centro	Gran Vía Diego López de Haro, 89	011	94 428 45 17	94 428 45 05
Bilbao-Deusto	Iruña, 13	014	94 447 83 08	94 476 25 27
Bilbao-Zabalbide	Vicente Garamendi, 6	006	94 433 30 03	94 433 31 24
Bilbao-Zorroza	Avda. Sabino Arana, 3	013	94 428 45 45	94 428 45 02
Balmaseda	Magdalena, 15	800	94 680 10 00	94 610 30 68
Barakaldo	Murrieta, 47-49	901	94 437 04 96	94 437 02 51
Basauri	Axular, 2	970	94 440 59 54	94 449 16 70
Durango	Francisco Ibarra, 4	200	94 681 49 58	94 620 13 61
Getxo	Barria, 2 -4- Las Arenas	930	94 480 19 42	94 480 19 41
Guernika-Lumo	Juan Calzada, 89	300	94 625 71 07	94 625 73 54
Portugalete	Avda. de Carlos VII, 3-5	920	94 495 91 11	94 495 34 86
Sestao (O. Integrada con la TGSS)	Blas de Otero, 8	910	94 495 31 34	94 496 74 61
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Virgen de Begoña, 32 (Bilbao)	006	94 473 90 00	94 473 90 01
Direcciones Locales				
Bermeo	Nardiz Tar Benanzio, 7	370	94 688 29 08	94 688 55 25
Lekeitio	Eliz-Atea, 14- Bajo	280	94 684 19 56	94 624 36 39
Ondarroa	Ibai-Ondo, 6	700	94 683 16 50	94 683 34 92
Santurtzi	Av. Cristóbal Murrieta, 17-19	980	94 483 37 09	94 461 01 21
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Gran Vía Diego López de Haro, 89	011	94 428 43 00	94 428 43 45
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Bilbao-Ensanche, N.º 1	Viuda de Epalza, 3 - 5	005	94 479 51 60	94 479 51 66
Bilbao, N.º 8	Gr. Vía Diego López de Haro, 89, 2.ª	011	94 428 43 00	94 428 43 72
Bilbao, N.º 2	Gr. Vía Diego López de Haro, 89, 2.ª	011	94 444 55 54	94 443 43 80
Bilbao-Txurdinaga, N.º 3	Txomin Garat, 6	004	94 412 84 11	94 412 97 34
Bilbao, N.º 4	Gr. Vía Diego López de Haro, 89, 2.ª	011	94 474 62 00	94 474 59 35
Durango, N.º 6	Tromperri, 3-5	200	94 621 57 20	94 621 57 24
Getxo, N.º 7	Villa de Plencia, 14	990	94 480 57 90	94 480 57 93
Sestao, N.º 5	Blas de Otero, 8	910	94 496 73 14	94 496 74 73
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Bilbao-Ensanche, N.º 1	Viuda de Epalza, 3-5	005	94 479 51 60	94 479 51 65
Bilbao, N.º 8	Gr. Vía Diego López de Haro, 89, 2.ª	011	94 428 43 00	94 428 44 30
Bilbao, N.º 2	Gr. Vía Diego López de Haro, 89, 1.ª	011	94 444 55 54	94 410 09 95
Bilbao, N.º 4	Gr. Vía Diego López de Haro, 89, 1.ª	011	94 474 62 00	94 474 59 34
Bilbao- Txurdinaga, N.º 3	Txomin Garat, 6	004	94 412 84 11	94 411 72 22
Durango, N.º 6	Tromperri, 3-5	200	94 621 57 20	94 621 57 26
Getxo, N.º 7	Villa de Plencia, 14	990	94 480 57 92	94 480 07 07
Sestao, N.º 5	Blas de Otero, 8	910	94 496 73 14	94 472 14 37

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (48...)	Teléfono	Fax
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Gran Vía, 50	011	94 442 21 34	94 442 45 95
Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Bilbao-Recalde	Jaen, s/n	012	94 403 31 33 94 422 27 87	94 403 31 34
Bilbao-Salve-Mazarredo	Alameda de Mazarredo, 39	009	94 403 31 25 94 424 19 59	94 403 31 26
Bilbao-San Inazio	Cataluña, 1	015	94 403 31 36 94 447 16 92	94 403 31 37
Bilbao-Santutxu	Santutxu, s/n. esq. Frente n.º 49	004	94 433 13 02 94 498 57 62	94 498 57 67
Baracaldo-Urbana	Luis de Castresana, 9 (Entrada Boulevard de Beurko)	902	94 498 59 14	94 403 31 76
Baracaldo-Gurutzeta	La Paz, 14 bajo	903	94 403 31 45	94 403 31 46
Basauri	Urbi, 5	970	94 403 31 30 94 449 04 66	94 403 31 29
Iurreta	Zubiaurre, 10-12	215	94 498 41 77	94 403 31 55
Guecho	Negubide, 1	930	94 403 31 40 94 464 26 33	94 403 31 41
Guernica-Lumo	Karmelo Etxegaray, 8 -10 bajo	300	94 498 42 35	94 403 31 71
Munguía	Olalde Berezia, 3	100	94 498 60 03	94 403 31 64
Ondarroa	San Ignazio, 40	700	94 403 31 68	94 403 31 69
Santurtzi	Avda. Cristóbal Murrieta, 22	980	94 462 96 77 94 403 31 22	94 403 31 23
Sestao	Vía Galindo, 14	910	94 496 14 75	94 495 59 10
Zalla	Plza. de Euzkadi, 9	860	94 498 59 82	94 403 31 59
Unidad Administrativa FOGASA	Colón de Larreategui, 26 , 5.º	011	94 424 37 75	94 423 43 03
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo				
Centro Nacional de Verificación de Maquinaria	Camino de la Dinamita,s/n, Cruces-Baracaldo	903	94 499 02 11	94 499 06 78

BURGOS

	Domicilio	C. P. (09...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Vitoria, 34	004	947 76 90 00	947 76 92 01
(*) Oficina de Información Socio-Laboral	Vitoria, 34	004	947 76 90 55/57	947 76 92 41
(*) Oficina de Información	Vitoria, 34	004	947 76 90 52	947 76 92 41
(*) Oficina de Extranjería	Vitoria, 34	071	947 76 90 68	947 76 92 41
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Avda. de la Paz, 24 bajo	004	947 27 65 99	947 27 43 21
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Vitoria, 16	004	947 47 66 00	947 47 66 12
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Burgos Centro (O. Integr.con TGSS)	Vitoria, 16	004	947 47 68 00	947 47 66 18
Burgos Gamonal (O. Integr.con TGSS)	Avda. Eladio Perlado, 12	007	947 24 45 45	947 23 13 68
Aranda del Duero (O. Integr.con TGSS)	Barrio Nuevo, 30	400	947 51 16 37	947 50 74 87
Miranda de Ebro (O. Integr.con TGSS)	Concepción Arenal, 46, B	200	947 31 17 12	947 33 13 94
Medina de Pomar	Avda. de la Ronda, 16	500	947 19 07 01	947 14 74 50

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (48...)	Teléfono	Fax
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Vitoria, 16	004	947 47 66 00	947 47 66 01
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Burgos, N.º 1	Vitoria, 16	004	947 47 67 00	947 47 66 15
Burgos, N.º 4	Avda. Eladio Perlado, 12	007	947 24 45 45	947 23 13 68
Aranda de Duero, N.º 3	Barrio Nuevo, 30	400	947 51 16 37	947 50 74 87
Miranda de Ebro, N.º 2	Concepción Arenal, 46, B	200	947 34 74 06	947 34 74 66
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Burgos, N.º 1	Vitoria, 16	004	947 47 67 00	947 47 66 16
Aranda de Duero, N.º 3	Barrio Nuevo, 30	400	947 50 74 88	947 50 77 11
Miranda de Ebro, N.º 2	Concepción Arenal, 46, B	200	947 34 74 06	947 34 74 66
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Jesús M.ª Ordoño, 4-8-10	004	947 26 44 46	947 27 21 12
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
			947 75 05 98	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
			947 75 08 97	
Aranda de Duero	Plza. de San Esteban, 10	400	947 51 41 19	947 50 89 18
Briviesca	Joaquín Costa, 21	240	947 59 08 51	947 75 35 07
Burgos-Calzadas	Calzadas, 34-36	004	947 25 50 30/31	947 20 19 97
Burgos-Capiscol	Real, 7, c/v. Molio Salinas, s/n	007	947 24 51 03	947 21 57 19
Burgos-Infantas	Infantas, 10	001	947 27 00 71	947 46 45 64
Miranda de Ebro	Torre de Miranda, 5	200	947 34 79 54	947 32 11 87
Salas de los Infantes	Plza Jesús Aparicio, 10	600	947 38 20 45	947 75 95 00
Villarcayo	Sigifredo Albajara, 22	550	947 13 18 77	947 75 55 00
Unidad Administrativa FOGASA	Jesús María Ordoño, 10	004	947 23 46 78	947 24 25 22

CÁCERES

	Domicilio	C. P. (10...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Avda. Virgen de la Montaña, 3	002	927 74 90 00	927 74 91 91
(*) Oficina de Información	Avda. Virgen de la Montaña, 3	002	927 74 91 40	927 22 65 99
(*) Oficina de Extranjería	Catedrático Antonio Silva, 7	002	927 74 90 83/88	927 74 91 87
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	José Arcadio Buendía, 31, 33, 35	005	927 22 24 72	927 24 67 54
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. de España, 14	001	927 62 00 00	927 62 00 70
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Cáceres (Urbano)	Gómez Becerra, 20	001	927 21 48 84	927 21 49 43
Coria (O. Integrada con la TGSS)	Avda. Virgen de Argeme, 57-59	800	927 50 00 58	927 50 06 30
Hervás	La Mata, 2	700	927 48 10 18	927 48 14 76
Navalmoral de la Mata	Alfonso Martínez Garrido, 4	300	927 53 03 11	927 53 18 93
Plasencia (O. Integrada con la TGSS)	Avda. Juan Carlos I, 15-17	600	927 41 29 73	927 42 42 28
Trujillo (O. Integrada con la TGSS)	San Juan Bautista la Salle, 10	200	927 32 02 33	927 32 03 25
Valencia de Alcántara	José Cabrera, 1	500	927 58 24 04	927 58 07 81
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda de España, 14	001	927 62 00 00	927 62 00 70

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (10...)	Teléfono	Fax
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Cáceres, N.º 1	Avda de España, 14	001	927 62 00 00	927 62 00 45
Plasencia, N.º 2	Avda. Juan Carlos I, 15-17	600	927 42 63 50	927 42 63 62
Trujillo, N.º 3	San Juan Bautista la Salle, 10	200	927 62 00 00	927 62 00 37
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Cáceres, N.º 1	Avda. de España, 14	001	927 62 00 00	927 62 00 44
Plasencia, N.º 2	Avda. Juan Carlos I, 15-17	600	927 42 63 60	927 42 63 63
Trujillo, N.º 3	San Juan Bautista la Salle, 10	200	927 32 22 84	927 32 24 81
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. de la Hispanidad, 6	002	927 22 41 62	927 21 13 71
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Cáceres-Urbana	Avda. de la Hispanidad, 6	002	927 62 76 20	927 62 76 30
Cáceres-Comarcal	Avda. de la Hispanidad, 6	002	927 10 18 82	
Casar de Palomero	Variante, 16	640	927 43 61 61	
Coria	Travesía Institutos, s/n	800	927 50 81 00	
Hervás	Gabriel y Galán, 1	700	927 47 48 40	
Hoyos	Mayor, 31	850	927 51 43 61	
Jaraiz de la Vera	Pablo Picasso, s/n	400	927 66 50 40	
Miajadas	Ctra. N. V Km. 292	100	927 34 50 80	
Navalmoral de la Mata	Avda. de Magisterio, 3	300	927 53 82 80	
Plasencia	Trujillo, 19	600	927 42 65 00	
Trujillo	Avda. Ramón y Cajal, 1	200	927 65 91 20	
Valencia de Alcántara	Luis Chamizo, s/n	500	927 66 80 49	
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. Primo de Rivera, 1, 4.º A	001	927 62 60 98	927 21 01 92

CÁDIZ

	Domicilio	C. P. (11...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Acacias, 2	007	956 98 90 00	956 98 91 96
Oficina de Información	Barcelona, 1	008	956 98 91 42	956 98 91 91
(*) Oficina de Extranjería	Acacias, 2	007	902 02 22 22	956 98 91 65
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Acacias, 2	007	956 28 81 11	956 27 45 72
Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Algeciras	Plaza Juan de Lima, 5	201	956 63 53 58	956 63 53 64
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Plaza de la Constitución, s/n	008	956 29 86 00	956 29 86 06
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Cádiz Extramuros (Urbano)	Alonso Cano, 3	011	956 25 02 02	956 25 00 60
Cádiz Intramuros (Urbano)	Pte. Rivadavia, 1	001	956 80 80 33	956 22 21 64
Algeciras (O. Integrada con la TGSS)	Crta. Cádiz-Málaga, s/n. R. El Pandero	202	956 66 15 55	956 66 18 27
Chiclana de la Frontera (O. Integrada con la TGSS)	Hoyo del Membrillo, 5-7	130	956 40 96 14	956 40 96 17
Jerez de la Frontera	Eguilaz, s/n	403	956 32 60 55	956 33 50 17
La Línea de la Concepción	Avda. Menéndez Pelayo, 103	300	956 69 06 88	956 17 62 31
Olvera	Vereda Ancha, 34	690	956 12 20 02	956 12 21 28
Puerto de Santa María	Ribera del Río, 20	500	956 86 11 30	956 54 15 42

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (11...)	Teléfono	Fax
San Fernando	Real, 45	100	956 88 80 46	956 88 52 23
Sanlúcar de Barrameda	Avda. Calzada del Ejército, s/n, Pl. Gran Cinema, 5	540	956 38 50 12	956 36 64 74
Villamartín	Plasencia, 1	650	956 73 00 25	956 73 02 52
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Avda. de Vigo, s/n	006	956 25 17 03/04	956 25 76 15
Direcciones Locales				
Algeciras	Del Muro, 11	201	956 65 01 59	956 63 26 55
Barbate	Avda. del Mar, s/n	160	956 43 05 79	956 43 04 26
Conil de la Frontera	Puerta de Cádiz, 5	140	956 44 00 07	956 45 65 11
La Línea de la Concepción	Plaza del Sol, s/n	300	956 17 62 86	956 76 06 29
Puerto de Santa María	Avda. de Bajamar, 11	500	956 85 52 61	956 87 59 61
Sanlúcar de Barrameda	Avda. de la Constitución, s/n	540	956 36 10 56	956 36 87 28
Tarifa	Calzadilla del Téllez, s/n	380	956 68 49 62	956 68 07 79
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Amílcar Barca, 5	008	956 24 28 00	956 24 28 53
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Cádiz, N.º 1	Avda. Amílcar Barca, 5	008	956 24 28 41	956 24 28 45
Algeciras, N.º 2	Crta.Cádiz-Málaga, 2A. R. El Pandero	202	956 57 19 20	956 57 15 26
Chiclana de la Frontera, N.º 5	Hoyo del Membrillo, 5-7	130	956 53 75 18	956 40 96 15
Jerez de la Frontera, N.º 3	Ancha, 5	404	956 32 41 92	956 33 34 15
Puerto de Santa María, N.º 4	Luja, 4	500	956 54 00 12	956 54 10 51
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Cádiz, N.º 1	Avda Amílcar Barca, 5	008	956 24 28 73/4	956 24 28 46
Chiclana de la Frontera, N.º 5	Hoyo del Membrillo, 5-7	130	956 40 96 23	956 40 96 16
Algeciras, N.º 2	Crta.Cádiz-Málaga, 2A. R. El Pandero	202	956 57 19 20	956 57 14 65
Jerez de la Frontera, N.º 3	Ancha, 5	404	956 32 41 91	956 34 57 04
Puerto de Santa María, N.º 4	Luja, 4, bajo	500	956 54 10 45	956 54 20 57
Villamartín, N.º 6	Avda. de Arcos, 69	650	956 73 00 55	956 73 00 80
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Plaza de Madrid, s/n. Fondo Norte del Edificio Carranza	010	956 24 13 00	956 24 13 52
(**) Oficinas de Empleo y/o Prestaciones				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Cádiz-Centro Histórico	Plazuela de las Tres Carabelas, 5	004	956 20 32 85/96	956 20 32 98
Cádiz-Integrada Portugal	Avda de Portugal, 47	008	956 20 33 04	956 20 33 19
Alcalá de los Gazules	Real, 3	180	956 42 82 00/01	956 41 85 21
Alcalá del Valle	Real, s/n	693	956 13 56 19/20	956 12 66 91
Algeciras	P.º Victoria Eugenia, 19	207	956 63 52 62/63	956 78 43 38
Algodonales	Santa Ana, 26	680	956 13 85 32	956 12 86 18
Arcos de la Frontera	Avda. Duque de Arcos,s/n. (Edif.Emprendedores)	630	956 71 74 63/4	956 70 96 64
Barbate de Franco	Crucero de Canarias, s/n	160	956 45 43 41	
Los Barrios	La Reina, 36	370	956 62 81 71	956 67 02 35
Benalup-Casas Viejas	San Juan, s/n	190	956 41 95 30	956 41 85 17
Bornos	Avda. Constitución, 19 B	640	956 72 91 37/90 68	956 71 24 61
Conil de la Frontera	Baleares, 16	140	956 45 61 25/6	956 45 96 95
Chiclana de la Frontera	Novillero Pepín Jiménez, s/n	130	956 40 95 42	956 91 80 31
Chipiona	Góngora, 6	550	956 37 72 58/59	956 37 19 38
Espera	San Prudencio, 13	648	956 72 19 06/07	956 70 96 79
Jerez de la Frontera-Madre de Dios	Diego Fernández Herrera, 12	401	956 32 88 26	956 32 88 42
La Barca de la Florida	Cortés, 5	570	856 81 28 37/8	856 81 28 40
Jerez de la Frontera-Capuchinos	Santo Domingo, 7	402	856 81 44 04	856 81 44 22
Jerez de la Frontera-Cuatro Caminos	Cuatro Caminos, 4	408	956 32 88 44/5	956 33 05 65
Jimena de la Frontera	Avda. del Deporte, s/n	330	956 64 81 28/31	956 67 02 28
La Línea de la Concepción	San Pedro de Alcántara, 2	300	956 78 45 02/00	956 17 04 05
Medina Sidonia	Romanos, 1	170	956 42 30 16/79	956 41 17 19

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (11...)	Teléfono	Fax
Olvera	Mercado, 2	690	956 12 23 16/17	956 12 86 76
Paterna Rivera	Primavera Andaluza, 33	178	956 41 99 12/13	956 41 85 14
Puerto de Santa María	Avda. del Descubrimiento, 4	500	956 86 46 41	956 87 17 43
Puerto Real	Real, 14	510	956 80 42 11/12	956 81 80 48
Puerto Serrano	Magdalena, 29	659	956 12 76 33/35	956 12 86 67
Rota	Plaza Reyes Magos, s/n	520	956 84 69 23/24	956 24 32 42
San Fernando	Almirante León Herrero, s/n	100	956 80 22 84/5	956 89 96 55
Sanlúcar de Barrameda	La Bolsa, 30	540	956 38 63 41/58	956 38 63 62
San Roque	Coronel Moscoso, 1	360	956 69 41 70/91	956 67 02 27
Tarifa	Alcalde Juan Núñez, 11	380	956 68 25 00/02	956 67 02 17
Trebujena	Pasaje de la Soleà, local 9	560	956 39 41 34/35	956 16 54 72
Ubrique	Manuel de Falla, 2	600	956 46 82 43/44	956 12 86 35
Vejer de la Frontera	Avda de los Remedios, Loc. G	150	956 45 52 17/16	956 45 52 83
Villamartín	Zahara, 4	650	956 71 51 45	956 73 14 03
Unidad Administrativa FOGASA	Acacias, 2, 3.º	007	956 26 48 20	956 20 14 70

CANTABRIA (SANTANDER)

	Domicilio	C. P. (39...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Vargas, 53	010	942 99 93 20	942 99 93 29
(*) Oficina de Información	Calvo Sotelo, 25	002	942 99 90 00	942 99 90 94
(*) Oficina de Extanjería	Vargas, 53	071	942 99 93 99/	942 99 93 89
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Vargas, 53	010	942 37 40 12	942 23 72 22
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. de Calvo Sotelo, 8	002	942 39 43 00	942 39 43 01
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Santander, 1 (O. Integrada con la TGSS)	Avda. de Calvo Sotelo, 8	002	942 39 46 21	942 39 43 14
Santander, 2 (O. Integrada con la TGSS)	César Llamazares, 9	011	942 31 25 61	942 35 24 76
Castro-Urdiales	Trav. Javier Echevarría, s/n	700	942 86 11 36	942 86 27 21
Potes	Eduardo García de Enterría, 16	570	942 73 02 74	942 73 06 00
Reinosa	Avda. Puente Carlos III, 19	200	942 75 06 91/10 99	942 75 12 32
Santoña	Avda. Méndez Núñez, 1-bajo	740	942 66 00 90	942 66 30 66
San Vicente de la Barquera	Padre Antonio, 2	540	942 71 00 13	942 71 26 14
Torrelavega (O. Integrada con la TGSS)	Pl. Clara Campoamor, 1	300	942 80 85 22	942 80 85 37
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Avda. Sotileza, 8	009	942 21 46 00	942 21 44 26
Direcciones Locales				
Castro-Urdiales	Ardigales, 10	700	942 86 34 24	942 87 23 96
Laredo	Espíritu Santo, 16	770	942 60 42 11	942 60 33 71
Santoña	Méndez Núñez, 1	740	942 66 06 50	942 62 85 49
San Vicente de la Barquera	Padre Antonio, 2	540	942 71 02 26	942 71 51 06
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. de Calvo Sotelo, 8	002	942 39 43 00	942 39 43 01
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Santander, N.º 1	César Llamazares, 9	011	942 31 25 61	942 36 37 09
Santander, N.º 4	Avda. de Calvo Sotelo, 8	002	942 39 43 00	942 39 43 13
Laredo, N.º 2	San Francisco, s/n	770	942 60 81 18	942 60 81 23
Torrelavega, N.º 3	Pl. Clara Campoamor, 1	300	942 80 85 22	942 80 85 34

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (39...)	Teléfono	Fax
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Santander, N.º 1	César Llamazares, 9	011	942 31 24 56	942 35 28 05
Santander, N.º 4	Calvo Sotelo, 8	002	942 39 43 62	942 39 43 12
Laredo, N.º 2	San Francisco, s/n	770	942 60 81 35	942 60 81 36
Torrelavega, N.º 3	Pl. Clara Campoamor, 1	300	942 80 85 22	942 80 85 36
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Vargas, 53, 2.ª Planta	010	942 37 17 44	942 23 06 58
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Santander I-Isaac Peral	Isaac Peral, 39	008	942 23 45 04/46 02	
Santander II-Los Castros	Avda. Los Castros, 53	005	942 27 50 27	
Castro-Urdiales	Benancio Bosco, 18. Edf. La Marinera	700	942 86 93 26	
Colindres	Alameda del Ayuntamiento, 3	750	942 65 29 80/1/2/3	
Maliaño	Avda. de Parayas, 6, bajo	600	942 25 13 21	
Reinosa	Marqués de Reinosa, 2	200	942 77 40 34	
San Vicente de la Barquera	Paseo de la Barquera, 29, bajo	540	942 71 51 60/1	
Torrelavega	Avd. del Besaya, 27 A	300	942 89 79 47	
Unidad Administrativa FOGASA	Vargas, 53, 3.º	010	942 24 13 00	942 37 39 12

CASTELLÓN/CASTELLÓ

	Domicilio	C. P. (12...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área				
de Trabajo e Inmigración	Escultor Viciano, 2	002	964 75 93 13/	964 75 93 71
(*) Oficina de Información	Plaza M.ª Agustina, 6	005	964 75 91 30	964 75 90 09
(*) Oficina de Extranjería	Escultor Viciano, 2	002	964 75 92 50	964 75 92 79
Inspección Provincial				
de Trabajo y Seguridad Social	Avda. Dr. Clará, 40	002	964 25 00 02	964 20 73 77
Instituto Nacional				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. del Mar, 6	003	964 35 40 00	964 35 40 01
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Castelló de la Plana	Avda. del Mar, 21	003	964 26 06 30	964 26 04 12
Borriana	Valencia, 31	530	964 51 28 54	964 51 27 22
Morella	Cuesta San Juan, 15	300	964 16 00 78	964 16 65 70
Nules	Avda. Constitución, 9	520	964 65 92 50	964 67 46 79
Segorbe	Pl. Agua Limpia, 5	400	964 71 22 86	964 71 37 13
Vila Real-Villarreal	Valencia, 31 A	540	964 52 13 41	964 53 42 27
Vall d'Uixó, La	Octavi Ten i Orenga, 15	600	964 66 23 56	964 66 60 99
Vinarós	Santa Bárbara, 32	500	964 40 77 72	964 45 56 73
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Pl. Miquel Peris y Segarra, s/n (Grao)	100	964 28 30 72	964 28 36 09
Vinarós (Di. Local) Casa del Mar	Pl. Primero de Mayo, s/n	500	964 45 37 55	964 45 67 12
Tesorería General				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. del Mar, 6	003	964 35 40 00	964 35 40 01/02
Servicio de Gestión y Atención				
Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Castellón-Castelló, N.º 1	Bellver, 33- Marqués de la Ensenada,14	003	964 72 33 70	964 72 33 72
Castellón-Castelló, N.º 4	Pl. de la Constitución, 9	005	964 25 07 70	964 25 21 61

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (12...)	Teléfono	Fax
Benicarló, N.º 2	Avda. de Yecla, 22	580	964 46 74 40	964 46 74 44
Onda, N.º 3	Ronda, 23-25	200	964 77 66 80	964 77 66 81
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Castellón-Castelló, N.º 1	Marqués de la Ensenada, 14	002	964 72 33 70	964 72 33 73
Castellón-Castelló, N.º 4	Pl. de la Constitución, 9	005	964 25 07 70	964 25 21 61
Benicarló, N.º 2	Avda. de Yecla, 22	580	964 46 74 40	964 46 74 44
Onda, N.º 3	Ronda, 23-25	200	964 77 66 80	964 77 66 82
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. Pérez Galdós, 19 bajo	002	964 25 24 00	964 25 59 61
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información (Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Castellón-Castelló-Castelldefels	Castelldefels, 17	596	964 72 31 75	964 26 93 32
Castellón-Castelló-H. Viciana	Historiador Viciana, 8	002	964 55 86 62/61	964 21 53 73
Onda	Isabel Clara Simo, 2	200	964 39 97 35/38	964 60 04 54
Segorbe	Castellón, 19	400	964 71 24 01	964 71 07 91
Vall d'Uxó	Avda. Agricultor, 4, bajo	600	964 69 62 46	964 66 50 65
Villarreal –Vila-Real	Avda. Fco. Tárrega, 22, bajo	540	964 53 86 47	964 53 51 52
Vinaroz	Muralla, 3, esquina a c/ San Joaquín, 14	500	964 46 85 70	964 46 85 84
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. Casalduch, 37	005	964 24 36 06	964 24 31 46

CEUTA

	Domicilio	C. P. (51...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Avda. Nuestra Señora de Otero, s/n	001	956 98 44 00	956 98 44 74
(*) Oficina de Información	Beatriz de Silva, 4	001	956 98 45 18	956 98 45 07
(*) Oficina de Extranjería	Avda. Nuestra Señora de Otero, s/n	002	956 98 44 40	956 50 47 70
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Galea, 4, Local 2. Ef. Torre del Mediterráneo	001	956 51 30 13	956 51 86 11
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Alcalde Manuel Olivencia Amor, s/n	001	956 52 68 00	956 52 68 07
Información			**901 16 65 65**	
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Avda. Muelle Cañonero Dato, 20	001	956 50 02 40	956 50 17 09
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Alcalde Manuel Olivencia Amor, s/n	001	956 52 68 00	956 52 68 07
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA			**901 10 65 70**	
Ceuta	Alcalde Manuel Olivencia Amor, s/n	001	956 52 68 00	956 52 68 07
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Ceuta	Alcalde Manuel Olivencia Amor, s/n	001	956 52 68 00	956 52 68 09
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Salud Tejero, 16-18, Entr.	001	956 52 54 55	956 50 78 11
Oficinas de Empleo				
Ceuta	Pedro de Meneses, 1	001	956 51 53 46 956 51 50 32	956 51 39 40

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (51...)	Teléfono	Fax
Unidad Administrativa FOGASA	Bermudo Soriano, 8 (local 8)	002	956 52 41 78	956 51 06 48
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo				
Gabinete Técnico Provincial	Avda. de Otero, s/n	002	956 50 14 40	956 50 63 36
Centro de Estancia Temporal de Inmigrantes				
(CETI) Ceuta	Carretera del Jaral s/n	003	956 52 21 34	956 50 37 40

CIUDAD REAL

	Domicilio	C. P. (13...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Crta. de Porzuna, 1	071	926 98 90 60	926 98 90 88
(*) Oficina de Información	Plaza de Cervantes, 1	005	926 98 91 89/90	926 98 91 98
(*) Oficina de Extranjería	Crta. de Porzuna, 1	071	926 98 90 60	926 98 90 88
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Crta. de Porzuna, 1, 1.ª Planta	071	926 27 14 01/13 78	926 27 13 79
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Rey Santo, 2	001	926 29 28 00	926 29 28 01
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Ciudad Real (O. Integr. con la TGSS)	Avda. Camilo José Cela, 3	005	926 22 25 50	926 21 23 64
Alcázar de San Juan (O. Intreg. con TGSS)	Lorenzo Rivas, 25	600	926 54 05 81	926 55 10 64
Almadén	Antonio Blázquez, 105	400	926 26 45 10	926 26 45 09
Manzanares	Pl. de la Constitución, 14	200	926 61 07 78	926 61 38 01
Puertollano	Cuadro, 44	500	926 42 50 70	926 41 03 17
Tomelloso	Lepanto, 2 (Glta. M.ª Cristina)	700	926 51 02 21	926 51 30 06
Valdepeñas	Amapola, 12- B	300	926 32 53 00	926 31 07 52
Villanueva de los Infantes	Antonio Machado, 81	320	926 36 00 67	926 36 17 96
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Rey Santo, 2	001	926 29 28 00	926 29 28 01
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Ciudad Real	Avda. Camilo José Cela, 3	005	926 22 25 50	926 21 64 17
Alcazar de San Juan	Lorenzo Rivas, 25	600	926 54 59 06/52	926 54 06 57
Ciudad Real 3	Amapola, 12 B	300	926 32 53 00	926 31 64 52
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Ciudad Real, N.º 1	Avda.Camilo José Cela, 3	005	926 22 25 50	926 21 64 17
Alcázar de San Juan, N.º 2	Lorenzo Rivas, 25	600	926 54 55 54	926 54 55 58
Valdepeñas, N.º 3	Unión, 20	300	926 31 14 36	926 31 14 05
Puertollano, N.º 4	Goya, 29	500	926 41 22 18	926 41 21 41
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Echegaray, 3	004	926 23 19 56	926 23 24 81
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Ciudad Real	Echegaray, 3	004	926 23 25 60	
Alcázar de San Juan	Avda. Constitución, s/n	600	926 54 10 55	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (13...)	Teléfono	Fax
Almadén	Mayor, 13	400	926 71 06 30	
Almagro	Bolaños, 32	270	926 86 11 47	
Daimiel	Prim, 26	250	926 85 21 86	
Manzanares	Lope de Vega, 54	200	926 61 12 59	
Piedrabuena	Camilo José Cela, 8	100	926 76 02 48	
Puertollano	Pablo Neruda, 8	500	926 42 00 04	
La Solana	Ctra. Valdepeñas, s/n	240	926 63 15 43	
Tomelloso	San Fernando, 15	700	926 51 01 68	
Valdepeñas	Virgen, 1-1.ª	300	926 32 08 98	
Villanueva de los Infantes	Las Minas, s/n	320	926 36 03	
Unidad Administrativa FOGASA	Camino de Sancho Rey, s/n	005	926 27 31 58	926 21 04 47

CÓRDOBA

	Domicilio	C. P. (14...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Pl. de la Constitución, 1	004	957 98 90 00	957 45 21 14
(*) Oficina de Información	Pl. de la Constitución, 1	004	957 98 92 01/3	957 45 21 14
(*) Oficina de Extranjería	Pl. de la Constitución, 1	004	957 98 92 17/28	
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Avda. Conde de Vallellano, s/n	004	957 45 08 92	957 45 01 21 957 23 66 62
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Córdoba de Veracruz, 4	008	957 22 10 00	957 22 10 19
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Córdoba, 1 (Urbano)	Córdoba de Veracruz, 4	008	957 22 10 00	957 22 10 05
Córdoba, 2-Oeste	Avda. Aeropuerto, 35	004	957 45 38 75	957 23 02 01
Córdoba, 3-Este	Cronista Maraver, 4-6	007	957 25 40 54	957 43 73 91
Baena	Juan Ocaña, s/n	850	957 69 20 00	957 69 04 64
Cabra	Rafael Leña Caballero, 2	940	957 52 02 51	957 52 39 95
Lucena	P.º de Rojas, 6	900	957 50 21 94	957 51 68 66
Montilla	Avda. Andalucía, 13	550	957 65 02 79	957 65 22 00
Montoro	Pza. Jesús de Nazareno, esq. del Arco,4	600	957 16 06 28	957 16 07 48
Palma del Río	Avda. Santa Ana, 5. Edif. Múltiple	700	957 64 30 23	957 64 63 66
Peñarroya- Pueblo Nuevo	Arenal, 12	200	957 56 15 71	957 56 27 61
Priego de Córdoba	Dr. Balbino Povedano, s/n	800	957 54 02 45	957 54 28 85
Puente Genil	Cantaor Pedro Lavado, s/n	500	957 60 19 42	957 60 19 51
Rute	Ramón y Cajal, 32	960	957 53 81 19	957 53 95 17
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Ronda de los Tejares, 23-25	008	957 22 10 00	957 22 10 18
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Córdoba, N.º 1 y 4	Ronda de los Tejares, 23-25	008	957 22 10 00	957 22 10 17
Córdoba, N.º 5	Avda. Carlos III, 15-17-19	014	957 76 48 38	957 76 42 92
Córdoba, N.º 2	Tomás de Aquino, 6-8	004	957 45 03 75	957 45 25 95
Lucena, N.º 3	San Pedro, 29	900	957 50 10 36	957 51 49 61
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Córdoba, N.º 1	Ronda de los Tejares, 23-25	008	957 22 10 00	957 22 10 10
Córdoba, N.º 2	Av. de los Custodios, 3 (Esq. Tomás de Aquino, 3)	004	957 45 04 27	957 45 28 03
Córdoba, N.º 5	Avda. Carlos III, 19	014	957 76 48 38	957 76 43 00

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (14...)	Teléfono	Fax
Lucena, N.º 3	San Pedro, 33	900	957 51 10 00	957 51 13 93
Pozoblanco, N.º 4	Ronda de los Muñoces, 41	400	957 77 24 12	957 77 20 52
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. del Flamenco, s/n	004	957 45 03 76	957 23 60 75
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Córdoba-Las Lonjas	Campo Madre de Dios, 21	010	957 35 53 89	
Córdoba-Colón (Integrada)	Plaza de Colón, 24	001	957 35 53 49	957 47 03 46
Córdoba-Occidente	Diego Serrano, 7	004	957 35 57 49	
Córdoba-Sector Sur	Libertador J. Gervasio Artigas, Nave 8	009	957 35 54 26	957 29 69 99
Córdoba-Norte	Alonso El Sabio, 42	006	957 35 54 47	
Aguilar Frontera	Llano de la Cruz, 6	920	957 69 95 54	
Almodóvar del Río	Crta de la Estación, 30	720	957 71 95 57	
Baena	Pl.de la Constitución,1 (Edf. El Monte, 2.ª)	850	957 67 97 18/21	957 69 97 32
Bujalance	28 Febrero, 10	650	957 19 97 59	
Cabra	Aradillo, 2	940	957 59 67 06/15	957 52 33 34
Carlota (La)	Avda. Carlos III, 119	100	957 30 76 07	
Castro del Río	Rafael Alberti, s/n	840	957 37 95 04	
Fernán Núñez	Dr. Emilio Luque, 15	520	957 37 95 77	
Fuente Palmera	Segovia y Mercedita, s/n	120	957 37 95 05	
Fuente Obejuna	Dr.Miras Navarro, 27	290	957 57 95 07	
Hinojosa del Duque	Miguel Hernandez, s/n	270	957 14 14 37	
Lucena	Rda. de San Francisco, 43	900	957 50 94 49	
Montilla	Pl. Llano de Palacio, 5	550	957 69 97 41	
Montoro	Avda. Andalucía, s/n (Plano de la Feria)	600	957 16 13 69	
Palma del Río	Avda. Santa Ana, 31, 1.ª Planta	700	957 64 30 16	
Peñarroya-Pueblonuevo	Romero Robledo,10	200	957 57 96 04	
Posadas	Pza. de los Positos, 1, bajo	730	957 71 96 15	
Pozoblanco	Ronda de los Muñoces, 37	400	957 13 18 37	
Priego de Córdoba	Reverendo José Aparicio, 1	800	957 55 95 82	
Puente Genil	Miguel A. Blanco, 7	500	957 61 86 15	
Rambla (La)	La Silera, 7	540	957 69 97 35	
Rute	Juan Aguilar, s/n	960	957 53 30 75	
Villanueva de Córdoba	Plaza del Carmen, 1	440	957 13 93 63	957 12 01 30
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. Conde de Vallellano, s/n	004	957 23 02 53	957 23 31 61

CUENCA

	Domicilio	C. P. (16...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área				
de Trabajo e Inmigración	Lorenzo Hervás y Pandero, 4	002	969 75 90 00	969 75 90 25
(*) Oficina de Información	Juan Correcher, 2	002	969 75 91 41	969 22 04 84
(*) Oficina de Extranjería	Lorenzo Hervás y Panduro, 4	002	969 75 90 21	969 23 90 83
Inspección Provincial				
de Trabajo y Seguridad Social	Antonio Maura, 12-14	003	969 24 13 50	969 24 13 74
Instituto Nacional				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Parque de San Julián, 7	001	969 17 84 00	969 17 84 65
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Cuenca (Urbano) (O. Integr. con la TGSS)	Parque de San Julián, 7	001	969 17 84 00	969 17 84 79
Motilla de Palancar	Ctra. del Campillo, s/n	200	969 33 10 16	969 33 33 31
Tarancón	Ntra. Sra. de Lourdes, s/n	400	969 32 04 01	969 32 55 96
San Clemente	Pl. Sta. Quitería, 7	600	969 30 24 56	969 30 24 76

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (16...)	Teléfono	Fax
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Parque de San Julián, 7	001	969 17 84 00	969 17 84 41
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administración	Parque de San Julián, 7	001	968 17 84 00	969 17 85 24
Unidad de Recaudación Ejecutiva	Parque de San Julián, 7	001	969 17 84 00	969 17 85 23
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Eras del Tío Cañamón, 2-4	004	969 22 93 00	969 22 93 09
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Cuenca	Parque de San Julián, 13	002	969 24 67 00 969 24 77 55/56/57/58	969 24 67 44
Belmonte	Elena Osorio, 3	640	967 17 01 37	969 17 00 69
Cañete	Jardín de las Mendozas, 1	300	969 34 60 59	969 34 69 10
Motilla del Palancar	Ronda del Sur, 18	200	969 33 13 95	969 18 00 74
Tarancón	Peña del Águila, s/n	400	969 32 17 00/10 59	969 32 51 95
Unidad Administrativa FOGASA	Antonio Maura, 12-14	003	969 24 03 33	969 23 11 26

GIPUZKOA/GUIPUZCOA (SAN SEBASTIÁN)

	Domicilio	C. P. (20...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Plaza Pío XII, 6	010	943 98 90 00	943 98 91 46
(*) Oficina de Información	Plaza Pío XII, 6	010	943 98 91 15	943 98 91 46
(*) Oficina de Extranjería	Plaza Pío XII, 6	010	943 98 91 10	943 98 91 45
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Urdaneta, 7	006	943 45 80 00	943 46 32 43
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Hermanos Otamendi, 13	014	943 48 36 00	943 48 32 03
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Donostia-San Sebastián 1	Pza. Pio XII, 2, bajo	010	943 47 25 36	943 47 27 86
Donostia-San Sebastián 2	Hermanos Otamendi, 13, bajo	010	943 48 36 00	943 48 36 64
Beasain	Pza. Guipuzkoa. Edif. Urbieta	200	943 16 22 70	943 16 25 13
Eibar	Arragüeta, 2 bajo, entrada por Travesía Arikitza, s/n	600	943 20 33 11	943 20 34 18
Irún	Bartolomé de Urdinso, 2	301	943 61 97 70	943 61 98 03
Zarautz	Araba, 16	800	943 83 35 10	943 83 01 74
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Hermanos Otamendi, 13	014	943 48 32 00	943 48 35 98
Direcciones Locales				
Getaria	Portua, 1	808	943 14 03 60	943 14 01 09
Hondarribia	Matxín de Arzu, 2	280	943 66 62 80	943 64 52 18
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Hermanos Otamendi, 13	014	943 48 36 00	943 48 32 01
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Donostia-San Sebastián	Hermanos Otamendi, 13	014	943 29 24 00	943 29 75 34
Donostia-San Sebastián	Hermanos Otamendi, 13	014	943 48 36 00	943 48 32 02

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (20...)	Teléfono	Fax
Eibar, N.º 3	Zezenbide, 5	600	943 82 17 60	943 82 17 61
Tolosa, N.º 4	Padre Larramendi, 1	400	943 67 53 00	943 67 32 54
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Donostia-San Sebastián, N.º 1	Hermanos Otamendi, 13	014	943 29 72 69	943 29 75 43
Donostia-San Sebastián, N.º 2	Hermanos Otamendi, 13	014	943 48 32 87	943 48 31 29
Donostia-San Sebastián, N.º 5	Hermanos Otamendi, 13	014	943 48 37 70	943 48 32 06
Eibar, N.º 3	Zezenbide, 5	600	943 82 17 65	943 82 17 67
Tolosa, N.º 4	Padre Larramendi, 1	400	943 67 39 11	943 67 17 93
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. Barcelona, 39	014	943 42 77 70	943 42 69 12
Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
San Sebastián-Gros	Marino Tabuyo, 14-16	013	943 02 38 23 943 39 80 13	943 02 38 22
San Sebastián. Oficina El Antiguo	Avda. Zarautz, 58-60	018	943 02 38 36 943 31 63 82	943 02 38 37
Azpetia	Urola, 6	730	943 02 38 20	943 02 38 21
Beasain	Pza. Guipúzcoa, 1. Edif. Urbieta	200	943 02 38 55	943 02 38 56
Eibar	Bittor Sarasketa, 8	600	943 02 38 02	943 02 38 03
Irún	Basurko s/n. B.º S. Miguel	300	943 02 38 10	943 02 38 11
Lasarte-Oria	Avda. Donostia, 5	160	943 02 38 14	943 02 38 15
Mondragón	Avda. Navarra, 12	500	943 02 38 60	943 02 38 59
Rentería	Mauricio Ravel ,14-16	100	943 02 38 40	943 02 38 41
Tolosa	Larramendi, 3 B	400	943 02 38 42	943 02 38 43
Zarautz	Araba Kalea, 13, bajo	800	943 02 38 65	943 02 38 64
Zumárraga	Pza. Nafarroa, 3	700	943 02 38 47	943 02 38 48
Unidad Administrativa FOGASA	Urdaneta, 7-2.º (Edif. Correos)	006	943 44 10 10	944 43 08 92

GIRONA

	Domicilio	C. P. (17...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área				
de Trabajo e Inmigración	Avda. 20 de Junio, 2	001	972 06 91 00	972 06 91 39
(*) Oficina de Información	Avda. 20 de Junio, 2	001	972 06 90 00	972 06 91 80
(*) Oficina de Extranjería	Avda. Jaume I, 17	001	972 06 91 40	972 06 91 39
Inspección Provincial de Trabajo				
y Seguridad Social	Migdia, 50-54	002	972 20 59 33	972 20 97 85
Instituto Nacional				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Sta. Eugenia, 40	005	872 08 25 00	872 08 25 08
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Girona (Urbano)	Sta. Eugenia, 40, bajo	005	872 08 25 10	872 08 25 01
La Bisbal D' Empordà	Avda. Prat. de la Riba, 25	100	972 64 00 86	972 64 32 02
Blanes	Girona, 12 - A	300	972 33 10 24	972 35 28 22
Figueres	Passeig Nou, 2	600	972 50 03 65	972 67 16 63
Olot	P.º de Barcelona, s/n	800	972 26 01 84	972 27 00 05
Ripoll	Macià Bonaplata, 8	500	972 70 01 68	972 71 41 12
San Feliu de Guixols	Pl. del Mercat, 28, esq. Joan Goula	220	972 32 01 44	972 82 15 62
Sta. Coloma de Farners	M. Cinto Verdaguer, 27	430	972 84 11 98	972 87 73 37
Instituto Social de la Marina				
(Servicios adscritos a la Dirección Provincial de Barcelona)				

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (17...)	Teléfono	Fax
Direcciones Locales				
Blanes	Plaça Josep Vieta i Burcet, 2	300	972 33 00 44	972 33 85 70
Palamós	Plaça Catifa, 3	230	972 31 21 70	972 60 18 30
Roses	Avda. de Tarragona, 83	480	972 25 51 02	972 15 47 01
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Josep Tarradellas i Joan, 3	006	972 40 91 00	972 40 91 55
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Girona, N.º	Avda. Josep Tarradellas i Joan, 3	006	972 40 91 00	972 40 91 43
Girona, N.º 2	Avda. Josep Tarradellas i Joan, 3	006	972 40 91 00	972 40 91 74
Figueres, N.º 3	San Rafael, 11	600	972 67 85 58	972 67 88 11
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Girona, N.º 1	Avda. Josep Tarradellas i Joan, 3	006	972 40 91 40	972 40 91 59
Girona, N.º 2	Avda. Josep Tarradellas i Joan, 3	006	972 40 92 92	972 42 61 76
Figueres, N.º 3	San Rafael, 11	600	972 67 85 58	972 67 88 11
Ripoll, N.º 4	Josep M. Pellicer, 50-54	500	972 71 42 45	972 71 42 48
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. Sant Narcis, 109	005	972 48 60 55	972 48 63 64
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Girona	Lluis Pericot, 86-90	003	972 48 72 80	972 21 06 54
Bisbal D' Emporda La	Catalunya, 9	100	972 64 03 77	972 64 17 76
Blanes	Plaça Onze de Setembre,.22, 23, 24	300	972 35 84 08	972 33 33 53
Figueres	Anicet de Pages, 10-12	600	972 50 50 49	972 67 47 95
Olot	Avda. Rep. Argentina, s/n	800	972 26 12 79	972 26 40 01
Palamós	Josep Joan, 1	230	972 31 53 54	972 60 22 97
Ripoll	Cami del Remei, 1	500	972 70 10 16	972 70 27 92
Salt	Alfons Moré, 1	190	972 94 29 50	972 94 29 53
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. Jaume I, 41-3.º	001	972 22 44 52	972 48 52 20

GRANADA

	Domicilio	C. P. (18...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Faisán 2. Edif. La Caleta	014	958 90 93 06/07	958 90 90 94
(*) Oficina de Extranjería	San Agapito, 2, c/v Ribera del Beiro	071	958 90 93 11/14	958 90 94 05
(*) Oficina de Información	Gran Vía de Colón, 50	071	958 90 91 91	958 90 92 45
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Faisán, 2. Edif. La Caleta	014	958 24 26 00	958 24 26 30
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Restauradores, 1	006	958 18 12 00	958 13 24 06
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S:				
CITA PREVIA (Todos los Centros)			**901 10 65 70**	
			958 18 17 74	
Granada 1	Calicasas, 2	014	958 16 06 70	958 16 18 91
Granada 2 (Zaidín-Abu Said)	Rey Abú Said, 17, bajo	006	958 91 17 01	958 13 56 25
Granada 3 (Gran Vía)	Divina Pastora, 9, bajo	012	958 27 85 12/6	958 27 85 50
Granada 5 (Ancha de Gracia)	Ancha de Gracia, 6	002	958 25 13 00	958 26 60 15

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (18...)	Teléfono	Fax
Alhama de Granada	Las Peñas, s/n	120	958 36 05 31	958 36 05 97
Baza	Arco de Magdalena, 4	800	958 70 13 45	958 86 02 02
Guadix	Juan Ramón Jiménez, 3- bajo	500	958 66 03 32 958 66 01 01	958 66 60 16
Huéscar	Avda. de Granada, 6	830	958 74 00 77	958 74 21 35
Loja (O. Integrada con la TGSS)	Pline, 5	300	958 32 03 69	958 32 31 64
Motril	Av. Dr. Norman Bethune, 2	600	958 60 01 36	958 82 37 29
Órgiva	Avda. González Robles, 2	400	958 78 52 34	958 78 41 25
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Gran Vía de Colón, 23	001	958 24 65 00	958 24 65 25
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Granada, N.º 1	Gran Vía de Colón, 23	001	958 24 12 14	958 24 12 31
Granada, N.º 5	Cisne, 5	014	958 80 68 90	958 80 68 97
Guadix, N.º 2	Avda. Buenos Aires, 22	500	958 66 31 11	958 66 25 50
Loja, N.º 4	P. de los Ángeles Edif. Plines	300	958 32 25 61	958 32 00 36
Motril ,N.º 3	Av. Dr. Norman Bethune, 2	600	958 60 32 11	958 60 46 61
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Granada, N.º 1	Gran Vía de Colón, 23	001	958 24 12 00	958 24 12 45
Granada, N.º 6	Gran Vía de Colón, 23	001	958 24 12 50	958 24 12 57
Granada, N.º 5	Cisne, 5	014	958 80 68 90	958 80 68 96
Guadix, N.º 2	Crta. de Murcia, 22	500	958 66 31 61	958 66 36 24
Loja, N.º 4	P. de los Ángeles. Edif. Plines	300	958 32 25 61	958 32 28 54
Motril, N.º 3	Av. Dr. Norman Bethune, 2	600	958 60 35 63	958 60 89 38
Instituto Social de la Marina				
(Adscrita a la Dirección Provin. de Málaga)				
Motril	Julio Moreno, 80	613	958 82 23 58	958 82 44 86
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Mirlo, 4	014	958 24 25 00	958 24 25 06
(**) Oficinas de Prestaciones				
Granada-Cartuja	Curro Cuchares, 11. Edf. Tarragona	013	958 94 30 53 600 16 34 93	958 75 98 85
Granada-Centro	Santa Bárbara, 18	001	958 94 30 32 600 16 34 84	958 75 98 88
Granada-Cercanías	Faisán, 2	014	958 94 30 46 600 14 56 28	958 75 98 86
Granada-Fuentenueva	Pl. Sor Cristina de la Cruz Arteaga, s/n	002	958 94 30 33 600 14 56 00	958 75 98 89
Granada-Zaidín	Sos del Rey Católico, 3	006	958 94 30 21 600 16 34 62	958 75 98 87
Albuñol	Avda. del 28 de febrero, 12	700	958 10 97 77 600 16 67 56	958 75 15 03
Alhama de Granada	Cuesta del Matadero, 1	120	958 10 10 07 600 14 52 64	958 75 65 00
Almuñécar	Alfredo Velasco, 3	690	958 98 90 01 600 14 52 72	958 75 15 04
Alquife	Lepanto, 3	518	958 90 40 07 600 16 81 31	958 75 45 00
Armilla	Camino del Jueves, s/n. Ef. Reina Sofía	100	958 94 30 52 600 14 56 40	958 75 98 84
Baza	Maestro Alonso s/n, esq. Reyes Católicos	800	958 10 31 73 600 14 72 03	958 75 35 00
Durcal	Santa Ana, 27	650	600 14 52 83 600 14 52 75	958 75 85 00
Guadix	Santa María del Buenaire, 9	500	600 14 52 85/89	958 75 45 01
Huescar	Mayor, 2. Edf. Cervantes	830	600 16 81 36 958 10 40 20	958 75 75 00
Iznalloz	Ctra. de la Sierra, s/n	550	671 53 94 11/06	958 75 55 00
Loja	Avda. Los Ángeles, 25	300	958 98 70 17 600 14 72 26	958 75 25 00
Montefrío	Juan Ramón Jiménez, 20	270	958 10 83 88 600 16 88 04	958 75 25 01

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (18...)	Teléfono	Fax
Motril	Plasencia, 1	600	958 64 93 02 600 14 74 84	958 75 15 05
Orgiva	Lora Tamayo, 17	400	958 98 60 19 600 14 70 48	958 75 15 06
Pinos Puente	Huertos, 26	240	958 10 01 49 600 14 70 60	958 75 99 14
Santa Fe	Pablo Iglesias, s/n	320	958 89 34 35 600 14 70 74	958 75 99 15
Ugijar	Hermanos Sánchez Velayos, s/n	480	958 10 31 18 600 16 89 26	958 90 15 00
Unidad Administrativa FOGASA	Faisán, 2. Edif. La Caleta	014	958 29 54 51	958 20 37 26

GUADALAJARA

	Domicilio	C. P. (19...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	P.º Fernández. Iparraguirre, 8	001	949 75 90 00	949 22 20 56
(*) Oficina de Información	P.º Fernández. Iparraguirre, 8	001	949 75 92 59	949 22 20 56
(*) Oficina de Extranjería	P.º Fernández. Iparraguirre, 8	001	949 75 90 90/111	949 22 20 56
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Avda. del Ejército, 12	004	949 24 89 25	949 24 89 81
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Carmen, 2	001	949 88 83 00	949 88 84 56
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Guadalajara (O. Integrada con la TGSS)	Carmen, 2	001	949 88 83 00	949 88 84 59
Molina de Aragón	S. Felipe, 2	300	949 83 00 43	949 83 00 44
Pastrana	Santa Teresa de Jesús, 1	100	949 37 00 03	949 37 08 22
Sigüenza	José de Villaviciosa, 6	250	949 39 04 48	949 34 74 44
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Carmen, 2	001	949 88 83 00	949 88 84 57
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada Administración			**901 50 20 50**	
Guadalajara	Carmen, 2	001	949 88 83 00	949 88 84 58
Unidad de Recaudación Ejecutiva				
Guadalajara	Carmen, 2	001	949 88 83 00	949 88 84 60
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. del Ejército, 12, 3.º	071	949 24 77 89 949 21 52 26	949 24 80 51 949 21 51 26
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Guadalajara	Regino Pradillo, 3	004	949 23 51 70	949 21 51 26
Cifuentes	Del Remedio, 19	420	949 81 00 27	
Molina de Aragón	Carmen, 2	300	949 83 09 68	
Pastrana	Pl. del Dean, 7	100	949 37 01 15	
Sigüenza	Alfonso VI, 2	250	949 39 11 86	
Azuqueca de Henares	Romero, 7-9	200	949 27 89 38	
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. del Ejército, 12, bajo	004	949 24 80 01	949 20 79 47

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

HUELVA

	Domicilio	C. P. (21...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Berdigón, 11-13	003	959 75 90 00	959 24 03 17
(*) Oficina de Información	Berdigón, 11-13	003	959 75 90 00	959 24 03 17
(*) Oficina de Extranjería	Fernando el Católico, 34-36, bajo	071	959 75 90 68	959 25 19 24
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Rico, 15	001	959 54 22 70	959 54 22 71
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	San José, 1 - 3	002	959 49 25 00	959 49 25 37
Información			901 16 65 65	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Huelva (Urbano)	Bejar, 2	001	959 28 07 92	959 28 19 61
Aracena (O. Integrada con la TGSS)	Avda. de los Infantes, 12	200	959 12 60 60	959 12 69 87
Ayamonte	Avda. Alcalde N. Martín Navarro, 14	400	959 32 07 68	959 47 07 40
Cortegana	Carmen, 8	230	959 13 15 50	959 13 14 60
Moguer	Coronel Elgio Sousa, 3	800	959 37 00 86	959 37 28 43
La Palma del Condado	Virgen del Socorro, 4	700	959 40 08 76	959 40 23 05
Valverde del Camino	La Calleja, 30	600	959 55 03 70	959 55 32 85
Lepe	Zurbarán, 1	440	959 38 31 00	959 34 45 56
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Avda. de Hispanoamérica, 9	001	959 25 74 11	959 26 02 08
Direcciones Locales				
Ayamonte	Avda. Alcalde N. Martín Navarro, 24	400	959 32 10 00	959 32 15 61
Isla Cristina	Avda. Federico Silva Muñoz, s/n	410	959 34 33 78	959 34 38 65
Lepe	Zurbarán, 1	440	959 38 01 25	959 38 41 27
Punta Umbría	Dr. Enrique Prieto Toubes, 1	100	959 31 17 50	959 31 47 92
Centro Nacional de Formación Marítima				
Isla Cristina	Avda. Federico Silva Muñoz, s/n	410	959 33 13 45	959 34 42 63
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Puerto, 50	001	959 49 25 00	959 49 25 37
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Huelva, N.º 1	Puerto, 50	001	959 49 25 00	959 49 25 48
Aracena, N.º 2	Avda. de los Infantes, 12	200	959 12 60 60	959 12 64 70
Lepe	Zurbarán, 1	440	959 38 31 00	959 34 45 56
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Huelva, N.º 1	Puerto, 50	001	959 49 25 00	959 49 25 66
Huelva, N.º 4	Puerto, 50	001	959 49 30 99	959 49 30 98
Aracena, N.º 2	Avda. de los Infantes, 12	200	959 12 60 67	959 12 62 26
Lepe, N.º 3	Zurbarán, 1	440	959 38 31 00	959 38 30 66
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	José Leandro Muñoz, esq. Av. de Méjico	001	959 54 14 00	959 54 15 13
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Huelva-La Orden	Avda. Santa Marta, 43	005	959 07 40 14	
Huelva-M. Vargas	Avda. Muñoz de Vargas, s/n	006	671 56 01 92	
Almonte	Montehigo, 1	730	671 56 39 26	
Aracena	Camino de Linares, s/n	200	600 14 34 06	
Ayamonte	Avda. Alcalde N. Martín Navarro, s/n	400	671 56 47 49	
Cortegana	Carmen, 8	230	959 14 95 12/5	
Isla Cristina	Avda. Carnaval, 35	410	600 14 75 56	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (21...)	Teléfono	Fax
Lepe	Villablanca, esq. c/ Castaño	440	670 94 87 26	
Moguer	Inca, s/n	800	600 14 69 43	
Nerva	Argentina, 25-27	670	959 59 85 67/70	
La Palma del Condado	Vega de Pérez Flores, 95	700	959 43 95 38/47	
Puebla de Guzmán	Pescaderías, 6	550	671 56 49 24	
Valverde del Camino	Real de Abajo, 1	600	671 56 49 41	
Unidad Administrativa FOGASA	Plus Ultra, 8-8.ª planta	001	959 28 43 46	959 24 92 64

HUESCA

	Domicilio	C. P. (22...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Plaza Cervantes, 1	003	974 76 90 00	974 76 92 03
(*) Oficina de Información	Plaza Cervantes, 1	003	974 76 92 41	974 76 92 03
(*) Oficina de Extranjería	Plaza Cervantes, 1	003	974 76 90 35	974 76 90 34
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	San Juan Bosco, 1 Bajos	003	974 22 12 08 974 22 14 40	974 22 14 34
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Pirineos, 17	004	974 29 43 00	974 29 43 10
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Huesca (Urbano)	Avda. Pirineos, 17	004	974 29 45 82	974 29 45 91
Barbastro	Saint Gaudens, 3	300	974 31 36 94	974 30 67 34
Fraga	Agustina de Aragón, 1	520	974 47 29 66	974 45 36 55
Jaca	P.º Constitución, 6-8	700	974 36 04 90	974 36 38 06
Monzón	Avda. de Goya, 2	400	974 40 44 22	974 40 21 02
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Pirineos, 17	004	974 29 43 00	974 29 43 10
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Huesca	Avda. Pirineos, 17	004	974 29 43 00	974 29 43 66
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Huesca	Avda. Pirineos, 17	004	974 29 43 45	974 29 43 46
Monzón	Polígono Ind. Las Paúles Valle del Cinca parc. 17 y 18	400	974 40 41 91	974 40 37 89
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Agustín de Carreras, 2, bajos	004	974 23 99 80	974 22 98 60/19 70
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Huesca	San Jorge, 52, bajos	003	974 22 56 00	974 22 59 65
Barbastro	Conde, 21, 2.º	300	974 31 67 76	974 31 67 75
Binéfar	Zaragoza, 58	500	974 43 09 52	974 43 09 52
Fraga	Paseo de la Constitución, s/n	520	974 47 47 33	974 47 47 34
Jaca	Levante, 10	700	974 35 61 46	974 35 61 47
Monzón	Plaza Juan Carlos I, 7, bajos	400	974 41 70 74	974 41 70 75
Sabiñánigo	Val Estrecha, s/n	600	974 48 21 21	974 48 06 47
Unidad Administrativa FOGASA	Pl. Cervantes, 1 3.ª planta	003	974 23 12 03	974 23 06 68

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

ILLES BALEARS (PALMA)

	Domicilio	C. P. (07...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Felicià Fuster, 7, 1.ª Planta	006	971 98 94 06	971 98 94 19
(*) Oficina de Extranjería	Felicià Fuster, 7	006	971 98 90 00	971 98 94 43
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social				
Palma de Mallorca	Miguel Capllonch, 12, mód. C, 3.ª Pla.	010	971 77 16 10	971 46 47 54
Dirección Provincial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social				
Palma de Mallorca	Miguel Capllonch, 12, mód. C 3.ª Pla.	010	971 77 16 10	971 77 10 33
Maó (Menorca)	Pl. de la Biosfera, 1 y 2, Mahón	703	971 35 35 81	971 35 46 19
Eivissa	Crta. San Antonio, Km. 1,200 (Cetre de Formació Blancadona)	800	971 39 93 21	971 30 51 94
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Vinyassa, 12	005	971 46 28 50	971 46 73 14
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Palma de Mallorca (Urbano)	Pere Dezcallar i Net, 3	003	971 43 73 00	971 43 73 17
Palma	Vinyassa, 12, bajos	005	971 46 28 50	971 46 73 14
Calviá (Mallorca) (O. Integr. con la TGSS)	Pl. Francisco Revert Montiel, 1-3	180	971 13 15 02	971 13 17 92
Felanitx (Mallorca)	Trenta-un de Març, 14	200	971 58 01 44	971 58 33 86
Eivissa (Ibiza)	Avenida de España, 57	800	971 30 12 12	971 30 51 01
Inca (Mallorca)	Lloreç María Durán, 44	300	971 50 01 46	971 50 15 59
Llucmajor (Mallorca)	Bisbe Taxaquet, 10	620	971 66 02 09	971 66 25 06
Manacor (Mallorca) (O. Integ. con la TGSS)	Doctor Fleming, 25	500	971 82 31 00	971 82 31 05
Maò (Menorca) (O. Integrada con la TGSS)	Pl. de la Biosfera, 1 y 2	703	971 36 24 34	971 35 33 87
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial (Palma de Mallorca)	Moll Vell, 15	012	971 72 56 06	971 71 17 32
Direcciones Locales				
Port d´Alcudia (Mallorca)	Ciutadella, 7	410	971 54 59 68	971 54 59 93
Ciutadella (Menorca)	Marina, 19 (Zona Portuaria)	760	971 38 11 49	971 48 40 18
Eivissa (Ibiza)	Passeig Joan Carles I, 11	800	971 31 24 51	971 31 24 12
Formentera (Formentera)	Carrer de Calp, 5	870	971 32 24 22	971 32 33 84
Maó (Menorca)	Plaça de la Biosfera, 1	703	971 36 20 80	971 36 58 52
Porto Cristo (Manacor, Mallorca)	Gual, 31	680	971 81 50 59	971 82 04 46
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Paseo de la Rambla, 18	003	971 21 83 00	971 21 84 69
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Palma de Mallorca, N.º 1	La Rambla, 18	003	971 21 84 59	971 21 83 08
Palma de Mallorca, N.º 2	La Rambla , 18	003	971 21 85 40	971 21 83 04
Eivissa, N.º 3	Avda. Pedro Matutes Noguera, 18	800	971 30 41 12	971 30 52 90
Inca (Mallorca), N.º 4	Gabriel Buades, 13-15	300	971 88 07 44	971 88 11 89
Manacor, N.º 6	Dr. Fleming, 25 (esq c/ Princesa)	500	971 82 31 00	971 82 31 07
Maó (Menorca), N.º 5	Pl. de la Biosfera, 1 y 2	703	971 35 56 98	971 35 55 04
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Palma de Mallorca, N.º 1	Paseo de la Rambla, 18	003	971 21 84 59	971 21 83 06
Palma de Mallorca, N.º 2	La Rambla, 18	003	971 21 85 20	971 21 83 11
Palma de Mallorca, N.º 7	Pérez Galdós, 36	006	971 77 45 04	971 77 45 05

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (07...)	Teléfono	Fax
Eivissa, N.º 3	Avda. Pedro Matutes Noguera, 18	800	971 30 52 01	971 30 52 90
Inca (Mallorca), N.º 4	Gabriel Buades, 13-15	300	971 50 53 50	971 88 11 89
Manacor (Mallorca), N.º 6	Dr. Fleming, 25 (esq. c/ Princesa)	500	971 82 31 00	971 82 31 06
Maó (Menorca), N.º 5	Pl. de la Biosfera, 1 y 2	703	971 35 55 00	971 35 55 05
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Gremi de Sabaters, 39	009	971 17 07 07	971 76 18 91
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Palma de Mallorca	Mateu Enric Lladó, 21	002	971 71 81 32	971 72 36 55
Palma de Mallorca	Miguel Marqués, 13	005	971 46 91 47	971 46 31 50
Palma de Mallorca	Jordi Villalonga i Velasco, 2	010	971 46 91 51	
Alcudia (Mallorca)	Teodor Canet, 31	410	971 54 93 98	971 54 93 87
Calvia (Mallorca)	Camí San Porrassa, 6	181	971 78 73 48	971 13 22 50
Ciutadella (Menorca)	Sant Anton M.ª Cladet, 70	760	971 48 29 44	971 48 24 11
Eivissa	Isidoro Macabich, 57, bis	800	970 30 16 93	971 39 14 97
Felanitx (Mallorca)	San Agustí, 13	200	971 58 20 81	971 82 71 02
Formentera (S. Francesc Xavier)	Pla del Rei, 120-122, bajos 2-3	860	971 32 11 41	971 32 11 61
Inca (Mallorca)	Avda del Raiguer, 105	300	971 88 19 10	971 50 35 22
Maó (Menorca)	Pl. Augusto Miranda, s/n	701	971 36 56 67	971 35 37 68
Manacor (Mallorca)	Menéndez Pelayo, 44	500	971 84 52 10	971 55 49 01
San Antoni de Portmany (Eivissa)	Soledad, 54	820	971 34 80 66/88	971 34 80 —
Unidad Administrativa FOGASA	Felicià Fuster, 7	006	971 46 88 11	971 46 12 34

JAÉN

	Domicilio	C. P. (23...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área				
de Trabajo e Inmigración	Plaza de las Batallas, 2	003	953 99 90 00	953 99 91 99
(*) Oficina de Información	Plaza de las Batallas, 2	003	953 99 90 00	953 99 91 99
(*) Oficina de Extranjería	Plaza de las Batallas, 2	003	953 99 90 60	953 99 91 99
Inspección Provincial de				
Trabajo y Seguridad Social	Esteban Ramírez Martínez, 2	009	953 25 49 24	953 26 66 09
Instituto Nacional				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Fuente de Buenora, 7	006	953 21 65 00	953 21 65 30
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			901 10 65 70	
Jaén 1 (Urbano)				
(O. Integrada con la TGSS)	Avda. de Madrid, 70, bajo	009	953 29 44 08	953 29 48 25
Jaén 2 (Urbano)	Dr. Euduardo Arroyo, 9-11, bajo	004	953 23 61 13	953 23 63 44
Alcalá la Real	Avda. Europa, 23	680	953 58 33 18	953 58 05 11
Andújar (O. Integrada con la TGSS)	Doctor Fleming, 8	740	953 50 13 37	953 51 09 02
Cazorla	Magistrado Ruiz Rico, 2, bajo	470	953 72 05 78	953 72 09 04
La Carolina	Huertas, 8	200	953 66 00 09/38	953 68 11 10
Linares	Pl. Alfonso XII, 4	700	953 60 77 90	953 60 11 88
Martos	Carrera, 46	600	953 55 02 96	953 70 01 58
Úbeda	Avda. de la Constitución, 8	400	953 75 32 25	953 75 40 42
Villacarrillo	Ctra. Córdoba-Valencia, s/n	300	953 44 00 52	953 44 05 19
Tesorería General				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Fuente de Buenora, 7	006	953 21 67 00	953 21 66 78
Servicio de Gestión y Atención				
Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (23...)	Teléfono	Fax
Administraciones				
Jaén, N.º 1	Adarves Bajos, 2, bajo	008	953 24 56 30	953 24 56 33
Linares, N.º 2	Pl. Alfonso XII, 4	700	953 60 78 75	953 60 78 76
Úbeda, N.º 3	Avda. de la Constitución, 8	400	953 79 17 42	953 75 52 40
Jaén, N.º 5	Avda. de Madrid, 70	009	953 29 44 08	953 29 40 14
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Jaén, N.º 1	Adarves Bajos, 2, bajo	008	953 24 56 30	953 24 56 33
Jaén, N.º 5	Avda. de Madrid, 70	008	953 29 65 65	953 25 18 02
Andújar, N.º 4	Doctor Fleming, 8-10	740	953 51 08 99	953 51 17 62
Linares, N.º 2	Pl. Alfonso XII, 4	700	953 60 78 75	953 69 78 77
Úbeda, N.º 3	Avda. de la Constitución, 8	400	953 79 17 42	953 79 14 22
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Pl. de San Francisco, 4	071	953 23 29 00 953 99 05 98	953 23 60 00
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Jaén-1	Avda. de Andalucía, 36, bajo	006	953 33 20 51	953 99 05 56
Jaén-2	Doctor Eduardo Arroyo, 15	004	662 97 43 75/83	953 98 16 14
Alcalá la Real	Cruz del Coto, 4	680	953 10 21 59 600 16 95 03	953 99 45 00
Alcaudete	General Baena, 11	660	953 03 09 29 600 16 95 08	953 99 05 78
Andújar	Altozano Deán Pérez de Vargas, s/n	740	953 03 33 49 600 16 95 32	953 99 25 01
Baeza	Compañía, 5	440	953 03 53 99 600 16 95 37	953 99 35 02
Bailén	Poeta Rafael Alberti, 7, esquina Ortega y Gasset	710	953 96 70 62 600 16 95 43	953 99 15 02
Beas del Segura	San Francisco, 68	280	953 03 95 04 662 97 43 41	953 99 65 00
La Carolina	Silvela, 13	200	953 96 80 01 697 95 60 11	953 99 15 01
Campillo de Arenas	Pl. de Andalucía, 23	130	953 33 20 56 662 97 48 86	953 99 05 77
Cazorla	Carmen, 15	470	953 03 75 09 662 97 43 45	953 99 55 00
Huelma	Almodóvar, 1	560	953 03 09 40 662 97 43 56	953 99 05 70
Jódar	Ermita Vieja, 20, bajo	500	953 03 54 43 662 97 43 63	953 99 35 01
Linares	O'Donnell, 3	700	953 03 43 62/71	953 99 15 00
Martos	La Fuente, 7	600	671 56 97 81	953 99 05 51
Mengíbar	Hnos. Fernández, 1	620	953 03 09 58 600 16 95 50	953 99 05 49
Orcera	Mayor, s/n	370	953 03 90 04 600 16 84 44	953 99 85 00
Porcuna	Obulco, 3	790	953 03 33 62 600 16 95 61	953 99 25 00
Pozo Alcón	Iglesia, 5	485	953 03 75 14 662 97 43 59	953 99 55 01
La Puerta de Segura	Juan José Moreno Mira, 7	360	953 03 90 03 662 97 43 71	953 99 85 01
Quesada	Plza. de la Lonja, 16	480	953 03 75 16 600 16 18 63	953 99 55 02
Santiago Pontores	Saliente, 18	290	953 03 75 11 600 16 19 59	953 99 65 02
Santisteban del Puerto	Avda. Andalucía, 110	250	953 03 70 02 600 16 19 65	953 99 75 01
Torredonjimeno	San Pedro, 12	650	953 33 20 58 662 97 41 67	953 99 09 11
Úbeda	Avda. Cristo Rey, 24	400	953 96 56 26 600 16 95 67	953 99 35 03
Villacarrillo	Don Ambrosio, 39	300	953 10 90 87 600 14 66 98	953 99 65 01
Unidad Administrativa FOGASA	Plaza de las Batallas, 2	003	953 29 58 40	953 27 03 13

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

LA RIOJA (LOGROÑO)

	Domicilio	C. P. (26...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Muro Francisco de la Mata, 3	004	941 75 90 00	941 75 91 59
(*) Oficina de Información	Muro Francisco de la Mata, 3	001	941 75 91 46	
(*) Oficina de Extranjería	Jorge Vigón, 72	004	941 75 92 14/18	941 75 92 32
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Muro del Carmen, 1, esq. a Muro de la Mata	001	941 23 14 11	941 25 04 78
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Sagasta, 2	001	941 27 60 00	941 27 60 19
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Logroño (Urbano)				
(O. Integrada con TGSS)	San Bartolomé, 4	001	941 28 85 10	941 28 85 11
Arnedo	San Blas, 4	580	941 38 04 66	941 38 31 36
Calahorra (O. Integrada con TGSS)	Paseo del Mercadal, 16	500	941 14 59 04	941 14 59 07
Cervera del Río Alhama	Avda. de La Rioja, 1	520	941 19 80 70	941 19 86 64
Haro	Avda. La Rioja, 6-8	200	941 31 01 93	941 30 42 25
Nájera	San Fernando, 102	300	941 36 33 79	941 41 03 26
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Sagasta, 2	001	941 27 60 00	941 27 60 58
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Logroño-1	San Bartolomé, 4	001	941 27 40 07	941 25 09 93
Calahorra-2	Paseo del Mercadal, 14-16	500	941 14 59 00	941 14 59 05
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Logroño	San Bartolomé, 4	001	941 20 56 77	941 20 53 63
Logroño	San Bartolomé, 4	001	941 20 52 17	941 20 25 88
Calahorra	Paseo del Mercadal, 14-16	500	941 14 59 03	941 14 59 06
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Juan II, 4, bajo	006	941 51 21 90	941 51 21 84
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Logroño	Calvo Sotelo, 27-29	003	941 51 21 90	941 26 21 86
Calahorra	Plaza de Europa, 7-8-9	500	941 13 74 72	
Haro	Juan Ramón Jiménez, 2	200	941 30 49 71	941 30 49 16
(**) Oficinas de Empleo				
Arnedo	Eliseo Lerena, 24-26	580	941 38 54 59	
Calahorra	Plaza de Europa, 7-8-9	500	941 13 18 54	
Cervera del río Alhama	Avda. de La Rioja, 6. Edificio del Ayuntamiento, 1 planta	520	941 19 86 63	
Haro	Juan Ramón Jiménez, 2	200	941 30 49 71	941 30 49 16
Najera	Plaza de España, 5	300	941 41 04 57	
Santo Domingo de la Calzada	Sor María de Leiva, 14-16, bajo	250	941 34 02 66	
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. Juan XXIII, 11-1.º Izda	003	941 23 72 41	941 26 33 21

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

LAS PALMAS

	Domicilio	C. P. (35...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración				
(*) Oficina de Información	Plaza de la Concordia, 5	003	928 99 90 00	928 36 39 94
(*) Oficina de Extranjería	Plaza de la Concordia, 5	003	928 99 92 60	928 36 39 94
Cita Previa			928 99 92 52	
Inspección Territorial de Trabajo y Seguridad Social	Luis Doreste Silva, 64	004	928 29 14 64	928 24 39 92
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social				
Las Palmas	Luis Doreste Silva, 64	004	928 29 14 64	928 24 39 92
Lanzarote	Rambla Medular, 50-1.ª, Arrecife de Lanzarote	500	928 80 34 93	928 80 39 79
Fuerteventura	Almirante Lallermand, 4, Puerto del Rosario Fuerteventura	600	928 85 60 00	928 85 60 16
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Pérez del Toro, 89	004	928 24 90 24	
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Las Palmas de Gran Canaria, 1 (Centro)	Pérez del Toro, 89, 1.ª planta	004	928 24 56 15	928 24 25 13
Las Palmas de Gran Canaria, 2 (Puerto)	Presidente Alvear, 38-40 (Puerto)	007	928 27 28 25	928 22 63 74
Arrecife de Lanzarote	Pérez Galdós, s/n	500	928 81 11 02	928 80 26 64
Arucas	Alcalde Henríquez Pitti, s/n	400	928 60 05 01	928 60 59 01
Gáldar	Aljirofe, s/n	460	928 88 00 84	928 55 02 77
Puerto del Rosario-Las Palmas	Almirante Lallermand, 4	600	928 85 02 70	928 85 10 06
Telde	Juan Negrin, 4	200	928 69 25 19	928 69 87 12
Santa Lucía de Tiraja-Vecindario	Orchilla, 3, Santa Lucía	110	928 75 00 96	928 75 52 52
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	León y Castillo, 322	007	928 49 46 45	928 26 95 87 928 26 95 41
Direcciones Locales				
Arguineguin, Gran Canaria	Avda. de los Tunidos, 17	120	928 73 60 17	928 73 65 40
Puerto del Rosario Fuerteventura	Almirante Lallermand, 4	600	928 53 09 77	928 53 18 01
Arrecife de Lanzarote	Velachio, 12	500	928 81 06 50	928 81 06 58
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Pérez del Toro, 89	004	901 50 20 50	928 44 05 93
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Las Palmas de Gran Canaria, N.º 1	Pérez del Toro, 89	004	928 44 05 04	928 44 05 89
Arrecife de Lanzarote, N.º 2	León y Castillo, 85	500	928 82 49 10	928 81 07 77
Galdar, N.º 3	Tamarán, 5	460	928 88 80 55	928 88 07 00
Puerto del Rosario, Fuerteventura, N.º 5	Almirante Lallermand, 4	600	928 86 12 90	928 86 10 61
Telde, N.º 4	Cronista Antonio Hernández Rivero, 3	200	928 13 90 11	928 69 38 47
San Bartolomé de Tirajana	Avda. Touroperador Tui, s/n. Edif. Agencia Tributaria	100	928 76 76 18	928 76 08 02
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Las Palmas de Gran Canaria, N.º 1	Avda. Juan XXIII, 5	004	928 29 63 85	928 29 64 62
Arrecife de Lanzarote, N.º 2	León y Castillo, 85-87	500	928 82 49 14	928 81 36 60
Galdar, N.º 3	Tamarán, 5	460	928 88 80 54	928 89 53 53
Telde, N.º 4	Cronista Antonio Hernández Rivero, 5	200	928 13 90 11	928 13 92 05
Puerto del Rosario, Fuerteventura, N.º 5	Almirante Lallermand, 4	600	928 86 12 97	928 86 10 62
Las Palmas de Gran Canaria, N.º 6	Cirilo Moreno, 3, 1.º	007	928 22 41 25	928 22 00 89
San Bartolomé de Tirajana	Avda. Touroperador Tui, s/n. Edif. Agencia Tributaria	100	928 76 76 18	928 14 72 54

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (35...)	Teléfono	Fax
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Velázquez, 10	005	928 44 50 00	928 24 62 78
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Las Palmas-Arenales	Suárez Naranjo, 78	004	928 29 27 00	928 24 84 77
Las Palmas-Puerto de la Luz	República Dominicana, 4	010	928 11 77 30	928 11 77 52
Las Palmas-Primero de Mayo	Primero de Mayo, 11, bajo	002	928 30 70 00	928 30 70 34
Las Palmas-Ciudad Alta	Crucita Albelo Cruz, s/n	014	928 45 54 42	928 45 55 25
Arrecife de Lanzarote	Manolo Millares, 108	500	928 82 41 70	928 80 39 25
Arucas	Médico Anastasio Escudero Ruíz, 1	400	928 62 35 00	928 60 04 56
Galdar	Caifa, s/n	460	928 89 72 00	928 89 60 43
Gran Tarajal (Fuerteventura)	Maxorata, 17	620	928 16 28 73	928 87 09 26
Ingenio (Las Palmas)	Juan Negrín, 9	250	928 45 83 80	928 45 83 87
Puerto del Rosario (Fuerteventura)	Tenerife, 37	600	928 85 18 53	928 85 13 60
San Fernando de Maspalomas	Prolong. Avda. Tirajana, s/n	100	928 77 76 50	928 77 62 59
Telde	Juan Diego de la Fuente, 40	200	928 13 95 00	928 13 95 22
Vecindario	Orchilla, 1	110	928 12 59 90	928 79 25 94
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. 1.º de Mayo, 12-1.º	002	928 36 68 45	928 36 86 25

LEÓN

	Domicilio	C. P. (24...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área				
de Trabajo e Inmigración	Avda. de Asturias, 4	008	987 96 90 60	987 96 90 10
(*) Oficina de Información	Plaza de la Inmaculada, 6	001	987 96 91 38/9	987 96 91 54
(*) Oficina de Extranjería	Avda. de Asturias, 4	008	987 96 90 00	987 22 34 46
Inspección Provincial				
de Trabajo y Seguridad Social	Gran Vía de San Marcos, 27	001	987 22 56 18	987 22 46 84
Instituto Nacional				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Facultad Veterinaria, 1	004	987 84 57 00	987 84 57 01
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
León 1 (Urbano)	Avda. Facultad Veterinaria, 1	004	987 84 58 00	987 84 58 78
León 2 (Urbano)	Luis Carmona, 11, bajo	002	987 87 66 90	987 87 66 91
Astorga	Alcalde Carro Verdejo, 11	700	987 61 62 23	987 61 51 66
La Bañeza	Doctor Palanca, 18	750	987 64 11 98	987 64 43 49
Cistierna	Batalla de Lepanto, 9	800	987 70 10 36	987 70 01 91
Ponferrada	General Gómez Núñez, 52	400	987 45 62 45	987 41 01 77
Valencia de Don Juan	San Cosme, 1 C	200	987 75 00 98	987 75 20 84
Villablino	Omaña, 18	100	987 48 04 56	987 48 04 57
Tesorería General				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Cinco de Octubre, 20	002	987 27 78 00	987 27 78 68
Servicio de Gestión y Atención				
Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
León, N.º 1	Cinco de Octubre, 20	002	987 27 78 00	987 27 78 09
León, N.º 3	Cinco de Octubre, 20	002	987 27 78 00	987 27 77 33
Ponferrada, N.º 2	Avda. Huertas Sacramento, 23	402	987 40 99 51/52	987 40 99 53
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
León, N.º 1	Cinco de Octubre, 20	002	987 27 78 00	987 27 78 10
León, N.º 3	Cinco de Octubre, 20	002	987 27 78 00	987 27 77 26
Ponferrada, N.º 2	Avda. Huertas de Sacramento, 23	400	987 45 63 40	987 45 63 41

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (24...)	Teléfono	Fax
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Gran Vía de San Marcos, 27	001	987 24 26 12	987 24 26 90
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
León-Centro	Ramón y Cajal, 14-16	002	987 27 66 20/21	987 22 46 11
León-Serna	Ciudad de Puebla, 3	006	987 87 53 20/30	987 23 04 50
Astorga	Juego de Cañas, 5	700	987 61 61 02	987 60 28 05
La Bañeza	Odón Alonso, 16	750	987 64 35 63	987 64 07 25
Bembibre	Veremundo Núñez, 15	300	987 51 46 51	987 51 46 52
Cistierna	Pl. del Ayuntamiento, 2	800	987 70 26 86	987 70 20 87
Fabero	Pl. del Ayuntamiento, 4, bajo	420	987 55 21 55	987 55 21 56
Ponferrada	Las Hortensias, s/n	401	987 40 96 20/21	987 40 20 40
Valencia de Don Juan	Juan Miró, 4	200	987 75 12 46	987 75 12 47
Villablino	Libertad, 2	100	987 48 10 15	987 48 11 39
Unidad Administrativa FOGASA	Gran Vía de San Marcos, 27	001	987 22 98 37	987 27 02 73

LLEIDA

	Domicilio	C. P. (25...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área				
de Trabajo e Inmigración	Avda. Prat de la Riba, 36, 3.º	008	973 95 92 11	973 24 34 29
(*) Oficina de Información	Plaza de la Pau, 1	007	973 95 91 33	973 95 91 28
(*) Oficina de Extranjería	Prat de la Riba, 36, 1.º	008	973 95 92 30	973 24 34 29
Inspección Provincial				
de Trabajo y Seguridad Social	Riu Besos, 2	001	973 21 63 80	973 20 49 43
Instituto Nacional				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Jordi Cortada, 2	001	973 70 07 00	973 70 07 63
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Lleida (Urbano)	Jordi Cortada, 2	001	973 70 07 69	973 70 07 65
Balaguer	Mossén Jacint Verdaguer, 6	600	973 45 04 08	973 45 14 05
La Seu d'Urgell	Bisbe Guitart, 33	700	973 36 06 41	973 35 52 89
Tárrega	Joan Maragall, 11-13	300	973 50 14 73	973 31 36 42
Tremp	Pl. Capdevila, 9	620	973 65 23 36	973 65 34 13
Tesorería General				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Salmerón, 14-16	004	973 70 17 00	973 70 17 72
Servicio de Gestión y Atención				
Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Lleida N.º 1	Salmerón, 14-16	004	973 70 17 00	973 70 17 27
Lleida N.º 3	Salmerón, 14-16	004	973 70 17 00	973 70 17 01
Balaguer N.º 2	Bellcaire d'Urgell, 16-18	600	973 44 78 51	973 44 52 08
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Lleida, N.º 1	Salmerón, 14-16	004	973 70 17 00	973 70 17 07
Lleida, N.º 3	Salmerón, 14-16	004	973 70 17 00	973 70 17 87
Balaguer, N.º 2	Bellcaire d'Urgell, 16-18	600	973 44 78 49	973 44 90 80
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Doctor Combelles, 57, bajos	003	973 28 93 70	973 28 96 97

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (25...)	Teléfono	Fax
(**) Oficinas de Empleo.				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Lleida	Academia, 34	002	973 72 55 76	973 22 13 72
Balaguer	Belmunt, 2	600	973 44 32 73	973 44 58 77
La Seu d'Urgel	Avda. Pau Claris, 46	700	973 35 10 74/5729	973 35 22 93
Solsona	Alcalde Moles, 20	280	973 48 00 17/1589	973 48 05 39
Tárrega	San Pere Claver, 18, bajo	300	973 50 18 55	973 31 35 52
Tremp	Seix y Faya, 35	620	973 65 07 65/3304	973 65 07 57
Viella (Vielha)	Avda. Maladeta, 11	530	973 64 09 42/3379	973 64 12 08
Unidad Administrativa FOGASA	Vallcalent, 1-5.º-5.ª	006	973 26 53 59	973 26 10 50

LUGO

	Domicilio	C. P. (27...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área				
de Trabajo e Inmigración	Armanya, 10	001	982 75 90 00	982 23 12 34
(*) Oficina de Extranjería	Armanya, 10	001	982 75 90 79	982 23 12 34
Inspección Provincial de Trabajo				
y Seguridad Social	Ronda de la Muralla, 58	002	982 22 39 05	92 22 42 73
Instituto Nacional				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Ronda Músico Xosé Castiñeira, 26	002	982 29 33 00	982 29 33 45
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Lugo (Urbano)	Ronda Músico Xosé Castiñeira, 26	002	982 29 33 00	982 29 35 01
Mondoñedo	José María Pardo, s/n	740	982 50 73 18	982 52 18 02
Monforte de Lemos	San Pedro, 4	400	982 41 13 00	982 41 12 67
Ribadeo	Irmáns Moreno Ulloa, 4, bajo	700	982 12 07 21	982 12 07 33
Sarria	Calvo Sotelo, 46, bajo	600	982 53 53 40	982 53 53 41
Vivero- Celeiro	Avda. Gerardo Harguindey Banet, 7	863	982 56 01 31	982 56 15 06
Villalba (Oficina Integrada con la TGSS)	Domingo Goas, 4	800	982 52 32 61	982 52 30 11
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Ronda Músico Xosé Castiñeira, 10, bajo	002	982 22 34 50	982 22 31 70
Direcciones Locales				
Burela	Rosalía de Castro, 20	880	982 58 59 02	982 58 50 64
Celeiro- Viveiro	Avda. Gerardo Harguindey Banet, 7	863	982 56 15 61	982 56 28 50
Foz	Avda. da Ribeira, 2	780	982 14 00 04	982 14 02 08
Ribadeo	Irmáns Moreno Ulloa, 4	700	982 12 86 79	982 12 07 33
Tesorería General				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Ronda Músico Xosé Castiñeira, 26	002	982 29 33 00	982 29 33 07
Servicio de Gestión y Atención				
Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Lugo, N.º 1	Avda. Ramón Ferreiro, 16	002	982 25 25 07	982 25 32 86
Lugo, N.º 2	Ronda Musico Xosé Castiñeira, 26	002	982 29 33 00	982 29 33 43
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Lugo, N.º 1	Avda. Ramón Ferreiro. 16	002	982 25 25 07	982 25 32 86
Lugo, N.º 3	Ronda Músico Xosé Castiñeira, 26	002	982 29 34 80	982 29 33 03
Lugo, N.º 2	Ronda Músico Xosé Castiñeira, 26	002	982 50 70 78	982 52 10 53
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Rúa Alcalde Xosé Novo Freire, 5-7	002	982 22 38 18	982 24 14 15

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (27...)	Teléfono	Fax
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Lugo-Norte	Río Cabe, 8-10, bajo	003	982 28 44 04	982 22 32 00
Lugo-Sur	Campos Novos, 9, bajo	002	982 24 66 74	982 25 09 84
Lugo-Infocentro	Alcalde Xosé Novo Frire, 5-7, bajo	002	982 22 10 05	
Becerreá	Avda. Madrid, 50, bajo	640	982 36 08 11	
Burela	Rúa Pardo Bazán, 21, bajo	880	982 58 58 27	982 58 59 16
Chantada	Rúa Ribeira Sacra, 3	500	982 44 05 42	
Mondoñedo	Rúa Marina Mayoral, 3	740	982 52 18 35	
Monforte de Lemos	Rúa San Pedro, 1-3	400	982 40 01 08	
Ribadeo	Avda. Rafael Fernández Cardoso, 10 Bajo	700	982 12 80 59	982 12 84 55
Sarria	Rúa Nova, 60, bajo	600	982 53 09 32	
Vilalba	Pintor López Guntin, 11, bajo	800	982 51 01 58	
Viveiro	Río dos Foles, 11-13, bajo	850	982 56 10 15	
Unidad Administrativa FOGASA	Bolaño Rivadeneira, 2.º-1.º, puerta 11	001	982 28 47 49	982 28 47 50

MADRID

	Domicilio	C.P (28...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo				
e Inmigración	Silva, 19	004	91 272 95 00	91 272 95 20
(*) Oficina de Información Extranjería	Manuel Luna, 29	020	91 272 95 00	91 272 99 55
OFICINA ÚNICA DE EXTRANJERÍA				
Oficina Única de Extranjería	Silva, 19	004	91 272 95 20	
Oficina de Extranjería-García de Paredes	García de Paredes, 65	010	91 272 91 71	
Oficina de Extranjería-Estrecho	Manuel Luna, 29	020	91 272 95 00	91 272 99 55
Oficina de Extranjería-Alcobendas	Del Fuego, 26	100	91 272 95 00	
Oficina de Extranjería-Leganés	San Nicasio, 31	911	91 272 95 00	
Renovación y larga duración				
Oficina de Extranjería-Carabanchel	Avda. Plaza de Toros, 14	025	91 272 95 00	
Dirección Territorial-Inspección				
Provincial de Trabajo				
y Seguridad Social	Pl. José Moreno Villa, 1, esq. Pl. España, 17	008	91 363 56 00	91 363 71 80
Inspección Provincial de Trabajo				
y Seguridad Social	Pl. José Moreno Villa, 1, esq. Pl. España, 17	008	91 363 56 00	91 363 71 80
Instituto Nacional				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Serrano, 102	006	91 566 10 00	91 566 05 34
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Madrid 3, Moratalaz	Hacienda de Pavones, 348-L20	030	91 772 41 00	91 772 41 21
Madrid 4, Vallecas	Picos de Europa, 49	038	91 328 06 35/56	91 439 84 02
Madrid 5, Ciudad Lineal				
(O. Integrada con la TGSS)	Miguel Fleta, 3	037	91 716 79 10/11	91 716 79 17/18
Madrid 7, Carabanchel				
(O. Integrada con la TGSS)	Avda. Pedro Díez, 19	019	91 471 13 55/10 50	91 472 85 22
Madrid 8, Villaverde	Avda. Real de Pinto, 7-9	021	91 798 31 11/30 12	91 798 31 61
Madrid 9, Manuel Becerra	Dr. Gómez Ulla, 2	028	91 726 45 00/07/08	91 361 35 26
Madrid 11, Peñagrande	Isla de Arosa, 20 B	035	91 739 59 67/6010	91 739 25 12
Madrid 13, Centro	Cedaceros, 11	014	91 429 79 26/66 61	91 429 14 60
Madrid 14, Maldonado	Maldonado, 2	006	91 566 03 35	91 566 05 36
Madrid 15, Delicias-Usera	Amor Hermoso, 52-54	026	91 500 41 94/95/96	91 500 41 84

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (28...)	Teléfono	Fax
Alcalá de Henares				
(O. Integrada con la TGSS)	Río Arlanza, 30	803	91 889 26 37/23 58	91 888 00 81
Alcobendas-San Sebastián de los Reyes	Marqués de la Valdivia, 75	100	91 652 09 00	91 652 08 99
Alcorcón	P.º de Extremadura, 17	921	91 612 13 11/14 62	91 611 63 87
Aranjuez	Cap. Angosto Gómez-Castrillón, 124	300	91 892 14 30/13 27	91 891 03 92
Arganda del Rey	Puente del Cura, 3	500	91 870 01 79/08 09	91 870 16 43
Collado Villalba	Anacleto López, 7	400	91 896 09 47	91 896 08 43
Colmenar Viejo	Carlos Aragón Cancela, 5	770	91 846 31 19/31 78	91 846 40 05
Coslada-San Fernando de Henares	Pl. Dr. Tamames, s/n	820	91 672 55 95	91 671 13 74
Fuenlabrada	Portugal, 33	943	91 607 80 45	91 607 97 29
Getafe	Avda. de los Ángeles, 57	903	91 695 53 05/01/50	91 695 84 62
Leganés	Avda. Dos de Mayo, 29	912	91 680 00 68/02 69	91 680 16 53
Móstoles (O. Integrada con la TGSS)	P.º Arroyomolinos, 59	938	91 613 36 12/18 61	91 613 31 66
Pozuelo de Alarcón				
(O. Integrada con la TGSS)	Avda. Europa, 8 bis	224	91 715 13 12/16/48	91 715 24 63
San Martín de Valdeiglesias	Ctra. de Ávila, 1	680	91 861 00 76/17 53	91 861 21 02
Torrejón de Ardoz	Avda. de Madrid, 11	850	91 675 48 62	91 675 48 66
Tres Cantos (O. Integrada con la TGSS)	Plaza Central, 3	760	91 804 72 98	91 806 01 73
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Churruca, 2	004	91 591 99 00	91 591 99 39
Centro y Policlínica	Gaztambide, 85	008	91 442 64 34	91 442 32 97
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Agustín de Foxá, 28-30	036	91 714 87 00	91 714 85 48
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Madrid-Diego de León, N.º 1	Juan Bravo, 49	006	91 309 00 18	91 309 21 36
Madrid-López de Hoyos, N.º 2	Luis Cabrera, 63	002	91 413 63 41	91 413 67 14
Madrid-Santa Ana, N.º 85 (antigua 4)	Cruz, 7	012	91 360 56 20	91 360 56 21
Madrid-Pte. Vallecas, N.º 84 (antigua 6)	Avda. de la Albufera, 41	038	91 501 09 65	91 501 95 30
Majadahonda. N.º 7	Ctra. Pozuelo, 30 c/v/c/ Moreras	220	91 636 25 74	91 638 12 16
Madrid-Estrecho, N.º 9	Sta. Juliana, 11	039	91 459 31 12	91 450 44 62
Madrid-Villaverde, N.º 13	Dr. Pérez Domínguez, 3	021	91 710 96 90	91 710 96 91
Madrid-Legazpi, N.º 86 (antigua 14)	Cáceres, 4	045	91 528 06 00	91 528 33 63
Madrid-Centro, N.º 26	Jacometrezo, 6	013	91 360 56 40	91 360 56 41
Madrid-Ventas, N.º 87 (antigua 27)	Londres, 60	028	91 724 25 60	91 724 25 62
Madrid-Plaza de Castilla, N.º 83				
(Antiguas 15 y 28)	Manuel Ferrero, 19	036	91 714 86 64	91 714 86 31
Madrid, N.º 80	Miguel Fleta, 3	037	91 716 79 00	91 716 79 14 91 716 79 13
Madrid, N.º 81 (antiguas 3 y 7)	Santa Cruz de Marcenado, 22	015	91 544 32 44	91 544 34 23
Madrid, N.º 82 (antiguas 5 y 11)	Avda. de Pedro Díez, 19	019	91 471 31 61	91 471 22 89
Alcalá de Henares, N.º 16	Río Arlanza, 30	803	91 888 50 11	91 888 53 75
Alcobendas, N.º 17	Marqués de la Valdivia, 75	100	91 661 07 44	91 661 24 07
Alcorcón, N.º 18	Inspector Juan Antonio Bueno, s/n, c/v a c/ La Paz	921	91 621 04 20	91 621 04 23
Aranjuez, N.º 19	Moreras, 50-52	300	91 892 09 55	91 892 07 42
Colmenar Viejo, N.º 20	Mosquilona, 57	770	91 846 36 19	91 845 30 21
San Fernando de Henares, N.º 21	Trav. Virgen de Montserrat, 1	830	91 673 74 11	91 673 70 45
Getafe, N.º 22	San Isidro, 2	901	91 601 07 60	91 601 07 63
Collado Villalba, N.º 23	Anacleto López, 7	200	91 890 79 11	91 890 07 22
Torrejón de Ardoz, N.º 24	Manuel Sandoval, 3-5	850	91 655 52 80	91 655 52 84
Fuenlabrada, N.º 25	Portugal, 33	943	91 649 04 20	91 649 04 21
Pozuelo de Alarcón, N.º 29	Avda. de Europa, 8, bis	224	91 352 69 76	91 352 63 91
Móstoles, N.º 30	P.º de Arroyomolinos, 59	938	91 648 00 60	91 648 00 61
Tres Cantos, N.º 37				
(O. Integrada con la TGSS)	Plaza Central, 3	760	91 804 72 98	
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Madrid-Diego de León, N.º 1	Juan Bravo, 49	006	91 309 00 18	91 309 20 66
Madrid-López de Hoyos, N.º 2	Luis Cabrera, 63	002	91 413 63 41	91 413 68 63
Madrid-Argüelles, N.º 3	Santa Cruz de Marcenado, 22	015	91 522 94 79	91 522 07 45
Madrid-Santa Ana, N.º 4	Londres, 60	028	91 360 56 20	91 360 56 22
Madrid-Carabanchel, N.º 5	Avda. de Pedro Díez, 19	019	91 719 88 50	91 719 88 52

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (28...)	Teléfono	Fax
			91 471 31 61	
Madrid-Puente Vallecas, N.º 6	Avda. Albufera, 41	038	91 467 26 54	91 539 86 48
Majadahonda, N.º 7	Ctra. Pozuelo, 30 c/v/c/ Moreras	220	91 636 25 74	91 544 83 27
Madrid-Pacífico, N.º 8	Av. Albufera, 41	038	91 501 02 51	91 502 12 76
Madrid-Estrecho, N.º 9	Sta. Juliana, 11	039	91 459 31 12	91 450 49 98
Madrid, N.º 10	Miguel Fleta, 3	037	91 716 79 00	91 716 79 15
Madrid, N.º 11	Avda. Pedro Díez, 19	019	91 471 31 61	91 471 96 31
Madrid-M. Fleta, N.º 12	Miguel Fleta, 3	037	91 716 79 00	91 716 79 16
Madrid-Villaverde, N.º 13	Dr. Pérez Domínguez, 3	021	91 710 96 90	91 710 96 92
Madrid-Avd. Toreros, N.º 14	Cáceres, 2-4	028	91 528 06 00	91 528 33 63
Madrid, N.º 15	Luis Cabrera, 63	002	91 376 90 80	91 376 90 82
Madrid, N.º 26	Londres, 60	028	91 360 56 40	91 360 56 42
Madrid-Ventas, N.º 27	Londres, 60	028	91 724 25 60	91 724 25 64
Madrid-Plaza de Castilla, N.º 28	Manuel Ferrero, 19	036	91 714 86 64	91 714 88 17
Alcalá de Henares, N.º 16	Río Arlanza, 30	803	91 888 50 11	91 882 72 86
Alcobendas, N.º 17	Marqués de la Valdivia, 75	100	91 661 07 44	91 661 67 20
Alcorcón, N.º 18	Inspector Juan Antonio Bueno, s/n, c/v a c/ La Paz	921	91 621 04 20	91 621 04 24
Aranjuez, N.º 19	Moreras, 50 - 52	300	91 892 09 55	91 892 25 67
Colmenar Viejo, N.º 20	Mosquilona, 57	770	91 846 36 19	91 846 30 07
San Fernando de Henares, N.º 21	Trav. Virgen de Montserrat, 1	830	91 673 74 11	91 669 63 73
Getafe, N.º 22	San Isidro, 2	901	91 601 07 60	91 601 07 64
Collado Villalba, N.º 23	Anacleto López, 7	400	91 890 79 11	91 896 05 01
Torrejón de Ardoz, N.º 24	Manuel Sandoval, 3-5	850	91 655 52 80	91 655 52 85
Fuenlabrada, N.º 25	Portugal, 33-c.c.Fuenlabra, 2	943	91 649 04 20	91 649 04 22
Pozuelo de Alarcón, N.º 29	Avda. Europa, 8 bis	224	91 351 21 29	91 352 82 85
Móstoles, N.º 30	P.º Arroyomolinos, 59	938	91 648 00 60	91 648 00 62
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Víctor de la Serna, 43	016	91 353 35 50	91 353 35 54
Subdirección Provincial Prestaciones	Costa Rica, 30	016	91 353 35 50	91 359 66 45
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Madrid-Águeda Díez	Pl. Águeda Díez, 4	019	91 428 11 10/11	91 472 75 82
Madrid-Aluche	Illescas, 189	024	91 710 13 30/10 46	91 719 67 78
Madrid-Argüelles	Evaristo San Miguel, 8	008	91 758 64 47/48/9	91 541 33 21
Madrid-Atocha	Méndez Álvaro, 7	045	91 506 32 00	91 539 02 37
Madrid-Azca	Plaza de Carlos Trías Beltrán, s/n	020	91 417 68 56/57	91 770 34 97
Madrid-Barrio de la Concepción	Virgen del Puig, 5	027	91 406 21 60/61	91 326 80 61
Madrid-Barrio del Pilar	Camino de Ganapanes, 33 post	035	91 376 86 01/02/03	91 736 54 41
Madrid-Ciudad Lineal	Miguel Yuste, 21	037	91 375 10 81/82	91 304 27 43
Madrid-Goya	Odonell, 12	009	91 426 23 02/01/03	91 577 20 37
Madrid-Legazpi	Paseo de las Acacias, 23	005	91 517 82 90/91	91 473 49 48
Madrid-Moratalaz	Hacienda de Pavones, 350	030	91 301 62 46/47	91 772 61 72
Madrid-Nueva Numancia	Pico Almanzor, 6	038	91 502 10 32/33/34	91 552 07 25
Madrid-Puerta del Ángel	Glorieta del Puente de Segovia, 3	011	91 526 72 21/4	91 464 43 21
Madrid-San Isidro	Tejares, 2-4	019	91 428 11 31/30	91 472 08 00
Madrid-Sanchinarro	Avda. Ingeniero Emilio Herrera, 23-27	050	91 353 13 10/12	91 344 09 63
Madrid-Prosperidad	Canillas, 104	002	91 510 24 26/27/28	91 519 57 50
Madrid-Usera	Antonio López, 101	026	91 500 50 13/12	91 792 35 96
Madrid-Santa Eugenia	Avda. Santa Eugenia, 14	031	91 757 01 60/61	91 332 46 53
Madrid-Villaverde	Avda. Real de Pinto, 38	021	91 710 01 31/32/33	91 798 45 76
Alcalá de Henares-Ronda	Avda. de Guadalajara, 2	807	91 879 65 02/63 79	91 883 06 10
Alcalá de Henares-El Val	Sigüenza s/n (c/v Plaza Navarra)	807	91 879 65 16/17	91 883 58 52
Alcobendas-Avda. del Parque	Valportillo Primera, 22	108	91 484 09 34/15 41	91 490 53 76
Alcorcón-Centro	Cáceres, 20	921	91 488 10 51/50	91 642 77 82
Alcorcón-Pol. Lis	Portolagos, 13	921	91 488 10 40/41	91 642 64 61
Aranjuez	Libertad, 2	300	91 892 91 50/51	91 892 96 08
Arganda del Rey	Avda. Valdegranda, 6	500	91 875 73 83/78	91 870 04 43
Colmenar Viejo	Avda. Padre Claret, 17	770	91 845 99 04/03	91 845 17 05
Collado Villalba	Avda. Juan Carlos I, 35	400	91 849 74 20/21/22	91 855 96 32
Coslada	Puerto de Cádiz esquina, c/ Mar Mediterráneo	821	91 660 15 46/47/48	91 671 60 22
Fuenlabrada	Avda. Viveros; Esq. c/ Gardenias	941	91 492 06 40/1/2/3	91 606 09 98
Getafe II-CEGAT	Avda. Arcas del Agua, s/n, Sector III	905	91 665 46 60/1/2	91 695 70 07

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (28...)	Teléfono	Fax
Getafe I-Centro	Carabanchel, 15	901	91 665 38 81/80	91 696 07 47
Leganés I	Jesús M.ª Abad Blanco,18	913	91 481 04 95/94	91 680 17 66
Leganés II	Rey Pastor, 48	914	91 481 04 96/97	91 682 25 85
Majadahonda	Ronda del Carralero, 21-2	220	91 634 77 16/15	91 639 11 94
Móstoles-Centro	Sevilla, 2	935	91 664 52 80/1/2	91 664 37 77
Móstoles-El Soto	Pintor Velásquez, 61	976	91 664 52 91/2/3	91 665 68 80
Parla	Carolina Coronado, 8	980	91 698 92 10/11/12	91 698 03 40
Pinto	Callejón de San Pedro, 6	320	91 698 75 06	91 691 30 09
S. S. de los Reyes	Isla de Hierro, 7	703	91 659 12 21/20/22	91 623 73 59
Torrejón de Ardoz	Juan XXIII, 6-8-10	850	91 655 70 61/60/62	91 678 02 34
Valdemoro	Paseo de la Estación, 17	341	91 801 84 95	91 808 43 81
Unidad Administrativa FOGASA	Arturo Soria, 126 (Edificio A)	004	91 388 28 34	91 702 37 02
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo				
Centro Nacional de Nuevas Tecnologías	Torrelaguna, 73	027	91 363 41 00	91 363 43 22
Centros de Acogida a Refugiados				
CAR Madrid Vallecas	Luis Buñuel, 2	018	91 777 78 98	91 380 73 28
CAR Alcobendas	Sariñena, 7	100	91 380 73 18	91 654 73 14

MÁLAGA

	Domicilio	C.P (29...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Paseo de Sancha, 64	016	95 298 90 00	95 298 93 10
(*) Oficina de Extranjería	Mauricio Moro Pareto, 13	007	952 98 04 60	952 98 95 47
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Calle de Babel, 2	006	95 204 03 58	95 236 20 39
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Huéscar, 4	007	95 297 90 00	95 297 90 01
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los Centros)			**901 10 65 70**	
Málaga-Alameda	Avda. de Andalucía, 31	006	95 232 26 00	95 234 78 37
Málaga-Este	Avda .Juan Sebastián Elcano, 177	017	95 265 90 57	95 226 06 91
Málaga-Centro	Huéscar, 7	007	95 207 18 32	95 207 18 48
Alora	Pl. Médico Zamudio, 1	500	95 249 61 21	95 249 55 58
Antequera	Presbítero Enrique Vidaurreta, 1	200	95 284 15 99	95 284 28 50
Campillos	Sta. María del Reposo, 2	320	95 272 60 45	95 272 53 89
Coín (O. Integrada con la TGSS)	Francisco Guerrero Ordóñez, 10	100	95 245 46 45	95 245 46 43
Estepona (O. Integrada con la TGSS)	Avda. Andalucía, 46	680	95 280 23 73	95 280 83 95
Fuengirola	Dr.García Verdugo, s/n	640	95 266 74 47	95 246 90 96
Marbella	Av. Reina Victoria, s/n. Edif. Puerta Grande	600	95 285 99 16	95 277 15 99
Ronda	Madre Laurentina, 2	400	95 219 08 07	95 287 77 26
Vélez-Málaga	Dr. Fernando Vivar, 3	700	95 254 93 43	95 254 93 48
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial (Málaga-Granada)	Pasillo del Matadero, 4 (Pte. del Carmen)	002	95 235 93 61	95 235 80 13
Direcciones Locales				
Estepona	Cristóbal Colón, 20	680	95 279 42 10	95 279 82 22
Marbella	Pintor Pedro Pacheco, 4	600	95 277 76 92	95 277 85 32
Mijas	Robles, 5 (Las Lagunas)	649	952 47 66 95	952 47 66 95
Motril-Granada	Avda. Julio Moreno, 80	18613	958 82 23 58	95 882 44 86
Vélez-Málaga (Caleta de Vélez-CP29751)	Real, 17	751	95 254 14 50	95 251 19 26

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (29...)	Teléfono	Fax
Tesoreria General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Ingeniero de la Torre Acosta, 5	007	95 261 95 00	95 261 95 89
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Málaga, N.º 1	Avda. Juan Sebastián Elcano, 177	017	95 229 92 00	95 229 83 22
Málaga, N.º 2	Héroe de Sostoa, 142	003	95 235 23 62	95 235 68 10
Málaga, N.º 8	Huescar, 7	007	95 261 07 00	95 239 80 08
Antequera, N.º 3	San Agustín, 14-16	200	95 270 50 26	95 270 49 00
Benalmadena, N.º 5	Avda. Andalucía, 17-19	630	95 256 47 17	95 256 42 12
Coín, N.º 10	Francisco Guerrero Ordóñez, 10	100	95 245 46 45	95 245 51 95
Estepona, N.º 9	Avda. Andalucía, 46	680	95 280 23 73	95 280 89 25
Mijas-Costa, N.º 6	Roble, 5	651	95 219 70 92	95 219 85 71
Marbella, N.º 4	Avda. Antonio Belón, s/n	602	95 282 61 95	95 282 55 71
Torre del Mar, N.º 7 (Vélez-Málaga)	Avda. Toré Toré, 5	740	95 254 34 00	95 254 44 94
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Málaga, N.º 1	Avda. Juan Sebastián Elcano, 177	017	95 229 92 16	95 220 20 93
Málaga, N.º 2	Héroes de Sostoa, 142	003	95 235 25 90	95 236 30 47
Málaga, N.º 8	Ingeniero de la Torre Acosta, 5	007	95 261 95 09	95 261 95 15
Antequera, N.º 3	San Agustín, 14-16	200	95 270 48 99	95 270 12 03
Benalmádena, N.º 5	Avda. de Andalucía, 17 -19	630	95 256 47 17	95 256 75 59
Estepona, N.º 9	Avda. Andalucía, 46	680	95 280 23 73	95 280 89 25
Mijas-Costa, N.º 6	Roble, 5 (Las Lagunas)	651	95 219 70 92	95 258 54 61
Marbella, N.º 4	Antonio Belón, 16 (Ef. D. Luis Molino)	602	95 282 93 36	95 282 93 02
Torre del Mar, N.º 7 (Vélez-Málaga)	Avda. Toré Toré, 5	740	95 254 34 00	95 254 44 94
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. de Andalucía, 23	006	95 213 40 00	95 231 89 39/2 98 44
Subd. de Prestaciones			95 239 40 95	
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Málaga-Capuchinos	Duque de Rivas, 25	013	95 191 80 08	95 192 03 60
Málaga-Gamarra	Capitán Marcos García, 2	007	95 191 31 85	95 192 04 09
Málaga-El Palo	Venezuela, 1	017	95 291 32 33	95 192 42 58
Málaga-La Paz	Camino de los Guindos. Edif. 13, bajo	004	95 291 32 55	95 192 04 40
Málaga-Teatinos	Kandinsky, 26	010	95 192 03 19	95 192 03 33
Málaga-La Unión	Pasaje de Eguiluz, 36, Portal 6	006	95 191 32 41	95 192 04 75
Alora	Jazmín, 1 A	500	95 191 43 74	95 126 86 01
Antequera	Fundición, 1	200	95 191 90 52	95 271 23 71
Archidona	Avda. de Andalucía, 1	300	95 191 33 32	95 271 27 61
Benalmadena	Las Flores, 2	630	95 200 42 97	95 192 03 15
Campillos	Clara Campoamor, 19	320	95 170 01 04	
Coín	Clara Campoamor, s/n	100	95 191 60 01	95 126 86 15
Estepona	Avda. Andalucia, s/n. Edf. Maestranza	680	95 191 31 11	95 197 53 70
Fuengirola	Avda. Miramar, 33 (Edf. Miramar)	640	95 191 60 14	95 126 93 42
Marbella - Las Palomas	Avda. Arias de Velasco, 33	600	95 191 31 38	95 197 03 21
Nerja	Chaparril, 9. Edif. Córdoba	780	95 191 31 95	95 128 96 43
Ronda	Fernando de los Ríos, 3	400	95 191 99 53	95 216 93 59
San Pedro de Alcántara	Tolox, local 17, bloque B-5	670	95 191 32 49	95 197 03 34
Torremolinos	José M.ª Amado, 1, bajo	620	95 191 80 20	95 192 03 80
Torrox	Almedina, 20	770	95 191 33 17	95 128 97 16
Vélez-Málaga	Avda. Villa de Madrid, s/n	700	95 191 98 30	95 128 94 71
Unidad Administrativa FOGASA	Salinas, 6-2.º (Oficina 9)	015	95 231 75 61	95 232 39 82
Ud. Médica EVI	Kandinsky,12. Ed.Galaxia Ls, 8 a 10, bajo	010	95 206 89 10/11	95 206 82 56

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

MELILLA

	Domicilio	C.P (52...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Avda. de la Marina Española, 3	001	95 299 11 80/81	95 299 11 65
(*) Oficina de Información	Avda. de la Marina Española, 3	001	95 299 10 00	95 267 26 57
(*) Oficina de Extranjería	Paseo Alcalde Rafael Ginel, s/n	001	952 99 12 61	95 299 11 25
Inspección Territorial de Trabajo y Seguridad Social	Marqués de Montemar, 3 (Local 3)	006	95 268 21 35	95 268 43 11
Unidad Administrativa de Mediación, Arbitraje y Conciliación	Avda. de la Marina Española, 3	-001	95 299 11 80/81 95 268 19 31	
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	General Marina, 18	001	95 268 00 00	95 269 07 99
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA			**901 10 65 70**	
Melilla (Urbano)				
(O. Integrada con la TGSS)	Pso. Mtmo. Fco. Mir Berlanga, 13	006	95 269 64 19	95 269 69 57
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Avda. de la Marina Española, 7	001	95 176 43 00	95 267 74 74
Tesoreria General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	P.º Marítimo Alcalde Rafael Ginel Cañamaque, 5 Planta 8	004	95 269 58 00	95 269 58 29
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada				
Administración			**901 50 20 50**	
Melilla, N.º 1	Pso. Mtmo. Fco. Mir Berlanga, 13	006	95 269 64 19	95 269 64 47
Unidad de Recaudación Ejecutiva				
Melilla, N.º 1	Paseo Marítimo Alcalde Rafael Ginel Cañamaque,5. Planta 8	004	95 269 58 00	95 269 58 09
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Gurugú, 2, Local 1	006	95 267 33 52/39 00	95 267 60 02
Oficinas de Empleo				
Melilla	Gurugú, 2 Local 3	006	95 267 12 60	
Unidad Administrativa FOGASA	Marqués de Montemar, 3	006	95 268 62 03	95 268 64 06
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo				
Gabinete Técnico Provincial	Avda. Juan Carlos I Rey, 2, 1.º D Apartado Correos n.º 347	001	95 269 04 63	95 268 04 18
Centro de Estancia Temporal de Inmigrantes				
(CETI) Melilla	Carretera de Farhana, s/n	006	95 269 67 49	95 269 15 07

MURCIA

	Domicilio	C.P (30...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Crta.N, 301, Km.388. Cabezo Cortado	100	968 98 96 81	968 98 96 33
(*) Oficina de Extranjería	Crta. N.301, Km. 388. Cabezo Cortado	100	968 98 96 00	
(*) Oficina de Información	Avda. Alfonso X el Sabio, 6	008	968 98 93 71/2	968 23 56 73

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (30...)	Teléfono	Fax
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Nelva, s/n «Torres JMC» Torre A, planta 4	006	968 23 15 04	968 20 13 69
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Alfonso X el Sabio, 15, bajo	008	968 38 23 00	968 38 23 04
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Murcia 1	Avda. de Alfonso X el Sabio, 15	008	968 38 23 00	968 38 23 14
Caravaca de la Cruz	Simancas, 13	400	968 70 73 66	968 70 33 10
Cartagena	Caridad, 13	202	968 50 16 59	968 50 56 73
Cieza	San Sebastián, 29	530	968 76 00 80	968 45 47 08
Jumilla	Pl. del Rey D. Pedro, s/n	520	968 78 01 18	968 78 34 94
Lorca	Lope Gisbert, 26	800	968 46 61 68	968 46 18 18
Molina de Segura	Serrerías, 1	500	968 64 25 26	968 64 26 85
Mula	Cartagena, 11	170	968 66 00 74	968 66 16 37
Totana	Cánovas del Castillo, 3	850	968 42 00 49	968 42 27 62
Yecla	Juan Ortuño, 46	510	968 79 01 47	968 79 35 99
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Muelle Paseo Alfonso XII, s/n (Cartagena)	202	968 50 20 50	968 52 73 75
Direcciones Locales				
Águilas	Explanada del Muelle, 6	880	968 41 12 30	968 44 71 52
Pto. de Mazarrón	La Torre, 60	860	968 59 40 02	968 59 54 27
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Ortega y Gasset, s/n	009	968 39 50 00	968 39 51 20
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Murcia, N.º 1	Molina de Segura, 3. Edif. Eroica	007	968 20 04 26	968 24 02 92
Murcia, N.º 5	Avda. Miguel de Cervantes, 2	009	968 27 51 80	968 27 51 82
Murcia, N.º 6	Ortega y Gasset, s/n	009	968 39 50 00	968 39 50 20
Cartagena, N.º 2	Ángel Bruna, 20-22	204	968 52 51 15	968 52 72 02
Cieza, N.º 3	Gran Vía, 10	530	968 76 38 53	968 76 25 04
Lorca, N.º 4	Lope Gisbert, 9	800	968 47 78 44	968 47 78 40
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Murcia, N.º 1	Molina de Segura, 3. Ed.Eroica	007	968 24 08 59	968 24 08 50
Murcia, N.º 5	Avda. Miguel de Cervante, 2	009	968 27 51 80	968 27 51 85
Murcia, N.º 6	Ortega y Gasset, s/n	009	968 39 51 71	968 39 50 07
Cartagena, N.º 2	Jiménez de la Espada, 34	204	968 12 23 92	968 50 91 15
Cieza, N.º 3	Gran Vía, 10	530	968 76 30 11	968 77 32 74
Lorca, N.º 4	Lope Gisbert, 9	800	968 47 78 42	968 47 78 43
San Javier, N.º 7	Virgen del Carmen, 6	730	968 19 13 66	968 57 11 98
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Pl. Vinadel, 10	004	968 22 51 01	968 22 52 22
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Murcia-Ronda Norte	Avda. Ronda Norte, 10	009	968 27 51 72	968 29 10 37
Murcia-Jorge Juan	Jorge Juan, 2	007	968 20 51 99	968 20 16 01
Murcia- Sur	Crta. El Palmar, 3 (La Innovadora)	010	968 28 00 47	968 26 55 18
Águilas	Santa María, 14	880	968 49 39 02	968 44 74 53
Alcantarilla	Alcalde Pedro Cascales, 20	820	968 83 64 02	968 89 53 16
Alhama de Murcia	Perú, 14	840	968 63 63 67	968 63 32 58
Archena	Azalea, 16	600	968 68 82 10	968 67 14 82
Bullas	Iglesia, s/n	180	968 65 71 73	968 65 46 39
Calasparra	Avda. 1.º de Mayo, 30	420	968 72 30 31	968 72 12 11
Caravaca de la Cruz	Martínez Nevado, 3	400	968 70 51 62	968 70 51 64

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (30...)	Teléfono	Fax
Cartagena	Avda. de Murcia, 7	300	968 33 03 70	968 31 65 77
Cehegín	Ctra. Murcia, esq.c/ Cta. del Parador	430	968 72 37 22	968 74 22 99
Cieza	Camino de Murcia, 78	530	968 76 51 92	968 45 31 59
Fortuna	Pl. Tercera Edad, s/n	620	968 68 71 19	968 68 54 57
Jumilla	Colón, 5	520	968 71 63 21	968 75 71 07
Lorca	Diego Pallarés Cacha, s/n	800	968 47 83 38	968 47 05 53
Mazarrón	Lardines, 10	870	968 59 12 51	968 59 22 85
Molina de Segura	Picasso, 49	500	968 64 61 27	968 64 61 23
Moratalla	Humanista Alonso Sánchez, s/n	440	968 72 40 43	968 73 06 10
Mula	Ctra. Caravaca, 20, esq. Prosperidad	170	968 66 42 88	968 66 25 88
San Javier	Salzillo, 2	730	968 36 28 41	
Torre Pacheco	Carme Martí Gaite, 26	700	968 58 74 30	968 57 88 95
Totana	Calasparra, 46	850	968 42 77 26	968 42 49 55
La Unión	San Gil, 8	360	968 33 77 90	968 54 00 71
Yecla	San Pascual, 3	510	968 75 38 95	968 75 29 21
Unidad Administrativa FOGASA	Escopeteros, 11	003	968 21 73 22	968 21 38 31

NAVARRA (PAMPLONA-IRUÑA)

	Domicilio	C.P (31...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Avda. Guipúzcoa, 40-Buztintxuri	012	948 97 92 00	948 97 92 35
(*) Oficina de Información Socio-Laboral	Paulino Caballero, 19	002	948 97 90 00/91 06	948 97 91 40
(*) Oficina de Extranjería	Avda.Guipúzcoa, 40-Buztintxuri	012	948 97 92 00/03	948 21 54 28
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Paseo de Pablo Sarasate, 1	002	948 26 17 50	948 17 14 46
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Conde Oliveto, 7	003	948 28 94 00	948 28 94 01
Información			901 16 65 65	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Pamplona/Iruña 1 (Urbano)	Yanguas y Miranda, 23-25	003	948 28 94 00	948 29 27 46
Estella/Lizarra	P.º Inmaculada, 39	200	948 55 03 85	948 55 03 11
Doneztebe-Santesteban	Santa Lucía, 6	740	948 45 17 75	948 45 17 92
Tafalla	Avda. Baja Navarra, 11	300	948 70 02 30	948 70 34 08
Tudela	Cuesta de la Estación, 6	500	948 82 02 46	948 82 71 53
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Conde Oliveto, 7	003	948 28 92 00	948 28 92 05
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Pamplona/Iruña	Conde Oliveto, 7	003	948 28 92 00	948 28 92 10
Pamplona/Iruña	Avda. Galicia, 5	003	948 24 25 12	948 23 31 69
Pamplona/Iruña	Monasterio Zamarce, 3	011	948 26 73 12	948 26 85 77
Tudela	Manresa, 3	500	948 82 59 62	948 82 63 53
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Pamplona/Iruña	San Fermín, 63	003	948 24 24 90	948 15 08 55
Pamplona/Iruña	Monasterio Zamarce, 3	011	948 26 73 12	948 17 31 54
Estella	Fray Diego, 23	200	948 54 65 00	948 54 66 00
Tudela	Manresa, 3	500	948 82 59 62	948 84 76 52
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Pza de Góngora, n.º 5, bajo	006	948 29 20 30	948 24 73 25

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (31...)	Teléfono	Fax
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Pamplona/Iruña II-Ensanche	Paulino Caballero, 50	004	848 42 52 81	848 42 52 93
Altsasu/Alsasua	García Ximenez, 3, bajo	800	948 56 41 67	948 56 41 66
Aoiz/Agoitz	Urb. Kanpondoa, 45	430	948 33 68 17	948 33 66 21
Estella/Lizarra	La Gallarda, 2	200	948 55 66 57	948 55 03 29
Lodosa	Calvario, 1	580	948 66 23 06	948 69 48 01
Doneztebe/Santesteban	Ctra. de Leiza, 1	740	948 45 03 09	948 45 60 66
Tafalla	Padre Calatayud, 19	300	948 70 45 61	948 70 45 99
Tudela	Díaz Bravo, 20-22	500	948 82 18 74	948 40 30 56
Centro Nacional de Formación				
Profesional Ocupacional.				
Burlada	Avda. de Villaba, 1	600	848 42 16 94	848 42 09 18
Imarcoain	Aduana, s/n	119	948 31 68 51/84	
Unidad Administrativa FOGASA	Paseo de Sarasate,1-3.ª	002	948 17 07 02	948 27 20 92

OURENSE

	Domicilio	C.P (32...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área				
de Trabajo e Inmigración	Parque San Lázaro, 1, 4.º	003	988 75 90 00	988 75 91 91
(*) Oficina de Extranjería	Parque San Lázaro, 1, bajo	003	988 75 91 16/7	988 75 91 91
Oficina de Información Sociolaboral	Parque San Lázaro, 1, bajo	003	988 75 91 77	
Inspección Provincial				
de Trabajo y Seguridad Social	Parque San Lázaro, 12-2.º	003	988 23 12 12	988 25 23 29
Instituto Nacional				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial Ourense	Concejo, 1	003	988 52 10 00	988 52 10 05
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Ourense (Urbano)	Plaza Eduardo Barreiros, 4	003	988 51 03 73	988 51 03 74
O Barco de Valdeorras	P.º do Malecón, 27, bajo	300	988 32 01 61	988 32 58 03
Celanova	Avda. San Rosendo, 23, bajo	800	988 55 30 55	988 55 30 56
Ribadavia	Avda. Carballiño, 64	400	988 47 00 53	988 47 08 22
Verín	Diputación, 25	600	988 41 02 53	988 41 23 86
Xinzo de Limia	Ladeira, 8	630	988 46 29 51	988 46 29 55
Tesorería General				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial Ourense	Concejo, 1	003	988 52 10 00	988 52 10 06
Servicio de Gestión y Atención				
Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Ourense, N.º 1	Concejo, 1	003	988 52 10 00	988 52 10 01
Ourense, N.º 2	Concejo, 1	003	988 52 10 00	988 52 10 02
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Ourense, N.º 1	Avda. de La Habana, 11 Etlo.	003	988 51 10 74	988 51 10 89
Ourense, N.º 2	Juan XXIII, 29 y 31, 2.º	003	988 51 10 75	988 51 10 91
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. de Marín, 29	001	988 21 92 65	988 21 95 02

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (32...)	Teléfono	Fax
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Ourense-Centro	Progreso, 11	003	988 22 20 53	988 22 50 06
Ourense-A Ponte	San Fco. Blanco, 2	001	988 21 57 63	
O Barco de Valdeorras	Plza. Ramón Otero Pedrayo, 11	315	988 32 67 52	988 32 74 82
O Carballiño	Ramón Otero Pedraio, 20	500	988 27 49 78	
Celanova	*Rúa San Rosendo, 23 B, Dcha	800	988 45 15 13	
Xinzo de Limia	Avda. Madrid, 42	630	988 46 28 30	
Pobra de Trives	San Bartolomé, 5	780	988 33 02 24	988 33 09 03
Ribadavia	Rúa do Ribeiro, 13	400	988 47 20 88	
Verín	Avda. Castilla, 30	600	988 41 18 31	
Viana do Bolo	Estrada Sto Agustiño, c/v Toural, 7	550	988 32 95 38	
Unidad Administrativa FOGASA	Parque San Lázaro, 12-2.º	003	988 26 94 27	56988 24 98 56

PALENCIA

	Domicilio	C.P (34...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área				
de Trabajo e Inmigración	Avda. Casado del Alisal, 4	001	979 99 90 00	979 99 91 54
(*) Oficina de Información	Avda. Casado del Alisal, 4	001	979 99 91 32	979 99 91 54
(*) Oficina de Extranjería	Avda. Casado del Alisal, 4	001	979 99 90 00	979 99 91 54
Inspección Provincial de Trabajo				
y Seguridad Social	Edif. Advo. Ser. Múltiples			
	Avda. Simón Nieto, 10	005	979 17 07 80/84	979 70 16 74
Instituto Nacional				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Comunidad Europea, 16	004	979 16 80 00	979 16 81 05
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Palencia 1 (Urbano)				
(O. Integr. con la TGSS)	Plaza de los Padres Dominicos, 7-13	005	979 17 07 60	979 17 07 66
Aguilar de Campoo	Avda. de Ronda, 28	800	979 12 53 65	979 12 51 61
Guardo	Santa Bárbara, s/n	880	979 85 10 61	979 85 09 56
Cervera de Pisuerga	San Roque, 10	840	979 87 00 14	979 87 07 68
Tesorería General				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Comunidad Europea, 16, 3.ª Pl.	004	979 16 80 00	979 16 81 05
Servicio de Gestión y Atención				
Telefónica Personalizada			901 50 20 50	
Administración				
Palencia	Plaza de los Padres Dominicos, 9	005	979 17 07 60	979 17 07 67
Unidad de Recaudación Ejecutiva				
Palencia	Plaza de los Padres Dominicos, 9	005	979 17 07 60	979 17 07 68
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Edif. Advo. Ser. Múltiples			
	Avda. Simón Nieto, 10, 2.ª Planta	071	979 99 04 31/32	979 74 89 92
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Palencia	Las Monjas, 13	005	979 70 27 28	979 74 23 37

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (34...)	Teléfono	Fax
Aguilar de Campoo	Marqués de Aguilar, 8	800	979 12 55 85	
Carrión de los Condes	Piña Blasco, 33	120	979 88 08 83/02 98	
Guardo	Santa Bárbara, 21	880	979 85 09 28/00 77	
Venta de Baños	Avda. Primero de Junio, 30	200	979 77 01 13	
Unidad Administrativa FOGASA	Edif. Advo. Ser. Múltiples Avda. Simón Nieto, 10	005	979 70 73 88	979 74 86 49

PONTEVEDRA

	Domicilio	C.P (36...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración				
Oficina de Información	Plaza de España, S/N	002	986 98 92 25	
(*) Oficina de Extranjería	Michelena, 28 (Pontevedra)	002	986 98 91 10/11	986 98 91 46
(*) Oficina de Extranjería	Avda. Cánovas del Castillo, 18 (Vigo)	202	986 98 90 20/2/3	986 98 90 44
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Avda. Cánovas del Castillo, 18 (Vigo)	202	986 43 06 00	986 43 08 47
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	O Grove, 4 (Vigo)	209	986 24 97 00	986 24 97 11
Información			901 16 65 65	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Vigo Este (O. Integrada con la TGSS)	Dr. Cadaval, 29-31	202	986 22 31 74	986 43 72 10
Vigo Oeste (Urbano)	Pintor Laxeiro, 22-24	211	986 24 37 12	986 29 80 18
A Cañiza	Trav. Mercado, s/n	880	986 65 15 10	986 65 24 65
A Estrada	Avda. de Santiago, 9	680	986 57 00 32	986 57 31 41
Baiona	Alférez Barreiro, 21	300	986 35 50 34	986 35 65 89
Cangas	Avda. de Galicia, 5- bajo	940	986 30 03 52	986 30 46 90
Lalín	Manuel Rivero, 7	500	986 78 39 56	986 78 39 74
Pontevedra	Gagos de Mendoza, 4	001	986 85 08 23	986 85 84 99
Ponteareas	Plaza Mayor, 13	860	986 64 00 18	986 66 14 27
Tui	Párroco Rodríguez Vázquez, 3	700	986 60 30 27	986 60 00 18
Vilagarcía de Arousa	San Roque, 28	600	986 50 19 07	986 50 64 60
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial en Vigo	Avda. Orillamar, 51	202	986 21 61 00	986 21 61 12
Direcciones Locales				
Baiona	Alférez Barreiro, 22	300	986 35 57 15	986 35 62 05
Bueu	Avda. de Montero Ríos, 18	930	986 32 00 25	986 32 30 10
Cangas	Avda. de Galicia, 5, bajo	940	986 30 03 00	986 30 46 90
A Guarda	Pl. de San Benito, 9	780	986 61 00 50	986 61 44 52
Marín	Ezequiel Massoni, 7	900	986 88 26 00	986 88 33 13
Moaña	Concepción Arenal, 29	950	986 31 17 33	986 31 32 11
Pontevedra	Simón Bolivar, 3, bajo	002	986 85 70 60	986 86 16 96
Portonovo-San Xenxo	Rafael Picó, 2	970	986 72 10 09	986 69 07 10
Redondela	Paseo do Pexegueiro, 2	800	986 40 07 11	986 40 09 00
Dirección Provincial en Vilagarcía de Arousa	Avda. de la Marina, 23	600	986 56 83 00	986 56 83 01
Direcciones Locales				
A Illa de Arousa	Avda. da Ponte, 99	626	986 55 13 06	986 52 75 51
Cambados	Avda. do Muelle, 12	630	986 54 22 41	986 52 48 49
O Grove	Monte da Vila, 13	980	986 73 33 56	986 73 21 00
Boiro-A Coruña	Avda. Compostela, 58	15930	981 84 52 01	981 84 64 57
A Pobra do Caramiñal-A Coruña	Castelao, 25, 1.º	15940	981 83 11 22	981 83 26 01
Rianxo A Coruña	Rosalía de Castro, 11	15920	981 86 05 87	981 86 05 20
Sta. Uxia de Riveira A Coruña	Praza dos Mariñeiros, 8	15960	981 87 05 40	981 87 00 66
Centro Nacional de Formación Marítima	El Salgueiral, s/n (Bamio) (Vilagarcía de Arousa)	618	986 56 66 40	986 50 61 11

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (36...)	Teléfono	Fax
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Garcia Barbón, 36, 1.º y 2.º (Vigo)	201	986 81 15 00	986 81 15 53
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Pontevedra, N.º 1	Arzobispo Malvar, 13	002	986 86 42 44	986 85 34 90
A Estrada, N.º 2	Avda. Benito Vigo, 119	680	986 59 02 00	986 59 02 06
O Porriño, N.º 5	Fernández Areal, s/n	400	986 34 82 76	986 33 93 81
Vigo, N.º 3	San Roque, 138-140	205	986 27 60 11	986 25 01 28
Vigo, N.º 4	López Mora, 62	211	986 20 05 12	986 20 79 15
Vigo, N.º 6	Dr. Cadaval, 29-31	202	986 22 76 86	986 22 91 25
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Pontevedra, N.º 1	Arzobispo Malvar, 13	002	986 85 35 34	986 85 12 96
A Estrada, N.º 2	Avda. Benito Vigo, 119	680	986 59 02 04	986 59 02 06
O Porriño, N.º 5	Fernández Areal, s/n	400	986 33 57 84	986 33 62 28
Vigo, N.º 3	San Roque, 138-140	205	986 37 33 66	986 25 00 55
Vigo, N.º 4	López Mora, 62	211	986 20 53 62	986 20 03 59
Vigo, N.º 6	Dr. Cadaval, 29-31	202	986 22 56 81	986 22 52 40
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Cánovas del Castillo, 18 (Vigo)	202	986 22 12 80	986 22 82 72
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Vigo El Calvario	Gregorio Espino, 52, portal 3, bajo	205	986 26 53 55/57	986 27 21 57
Vigo López Mora	López Mora, 50	211	986 21 35 74/436	986 21 33 73
Vigo Sanjurjo Badía	Sanjurjo Badía, 35	207	986 26 53 60/63	986 27 24 26
Vigo Navia	Rúa Teixugueiras, 17	212	986 21 37 57 986 98 04 60	986 24 88 93
Baiona	Ecuador, 4	300	986 38 50 51/52	986 38 50 59
Caldas de Reis	José Salgado, 41	650	986 53 90 82	986 53 97 11
Cambados	Fonte Fefiñans, 2 y 4	630	986 52 60 94	986 52 60 96
Cangas de Morrazo	Paseo Marítimo, 8	940	986 39 21 08/05	986 30 43 54
A Cañiza	Otero Pedrayo, 10	880	986 66 33 40/43	986 66 33 44
A Estrada	Justo Martínez, 7	680	986 59 01 78	986 59 01 79
Lalín	Avda. Buenos Aires, 45	500	986 78 71 88/99	986 78 72 09
Pontevedra	Eduardo Pondal, 64	003	986 86 81 73/208	986 85 50 41
O Porriño	Torneiros Ribeira, s/n	410	986 34 80 76	986 33 08 31
Ponteareas	Rúa dos Carballos, 10	860	986 64 41 71/73	986 64 41 72
Redondela	Crta. de Vigo, 10	800	986 40 84 00/32	986 40 84 40
Tui	Alcalde Casa Aboy, 19	700	986 60 71 40	986 60 71 38
Vilagarcía de Arousa	Rúa Castelao, 25 bajo	600	986 56 55 52	986 56 59 01
Unidad Administrativa FOGASA	Venezuela 27 Entlo. (Vigo)	203	986 48 31 25	986 47 15 40

SALAMANCA

	Domicilio	C.P (37...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Gran Vía, 31	001	923 75 90 00	923 75 91 99
(*) Oficina de Información	Gran Vía, 31	001	923 75 90 00	923 75 91 99
(*) Oficina de Extranjería	Gran Vía, 31	001	923 75 91 61	923 75 91 98
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Dimas Madariaga, 3	005	923 22 33 00	923 22 93 72

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (37...)	Teléfono	Fax
Instituto Nacional				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Paseo de Canalejas, 129	001	923 29 61 00	923 29 61 01
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Salamanca (O. Integrada con la TGSS)	Paseo de Canalejas, 129	001	923 29 61 00	923 29 61 16
Béjar (O. Integrada con la TGSS)	Ctra. de Salamanca-Cáceres, 24	700	923 41 12 32	923 41 16 02
Ciudad Rodrigo	Agustín de Foxá, 1	500	923 46 03 51	923 48 04 75
Tesorería General				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Paseo de Canalejas, 129	001	923 29 61 00	923 29 61 03
Servicio de Gestión y Atención				
Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Salamanca, N.º 1	Paseo de Canalejas, 129	001	923 29 61 00	923 29 61 14
Salamanca, N.º 2	Paseo de Canalejas, 129	001	923 29 61 00	923 29 61 19
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Salamanca, N.º 1	Paseo de Canalejas, 129	001	923 29 61 48	923 29 61 17
Salamanca, N.º 2	Paseo de Canalejas, 129	001	923 29 61 70	923 29 61 11
Béjar, N.º 3	Ctra. de Salamanca-Cáceres, 24	700	923 41 12 32	923 41 10 00
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. Carlos, I, 78-92	008	923 26 70 16	923 26 74 93
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Salamanca San José	Avda. Carlos, I, 78	008	923 26 70 16	
Salamanca San Quintín	Calatañazor, 5	001	923 28 08 74	923 21 05 96
Bejar	Crta. Salamanca-Cáceres, 11	700	923 40 41 92	923 40 19 74
Ciudad Rodrigo	Pl. de Herrasti, 1	500	923 48 24 88	923 46 21 93
Guijuelo	Carreterra del Guijo, 11	770	923 58 09 96	923 75 45 00
Peñaranda de Bracamonte	Av. Carlos I, 23	300	923 54 35 49	923 54 31 21
Vitigudino	Paseo del Parque, s/n	210	923 52 04 18	923 50 02 85
Unidad Administrativa FOGASA	Dimas Madariaga, 3	005	923 25 84 30	923 25 88 75

SANTA CRUZ DE TENERIFE

	Domicilio	C.P (38...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área				
de Trabajo e Inmigración	La Marina, 20, 2.º	001	922 99 93 28	922 24 62 39
(*) Oficina de Información	Méndez Núñez, 9	003	922 99 91 40	922 28 26 00
(*) Oficina de Extranjería	La Marina, 20, 2.º	001	922 99 93 37	922 28 32 48
Inspección Provincial				
de Trabajo y Seguridad Social				
Santa Cruz de Tenerife	La Marina, 20	001	922 28 43 50	922 28 91 73
Isla de la Palma	Avda. de los Indianos, 14	700	922 41 73 80	922 41 80 85
Instituto Nacional				
de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. José Manuel Guimerá, 8	003	922 60 13 00	922 60 13 03
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Santa Cruz de Tenerife 1	Avda. José Manuel Guimerá, 8	003	922 60 13 00	922 60 13 03
Santa Cruz de Tenerife 2	Garcilaso de la Vega, 15	005	922 22 52 12	922 88 29 03

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (38...)	Teléfono	Fax
Granadilla de Abona	Isaac de Vega, 13	600	922 77 17 51	922 77 06 10
Güímar	Avda. Santa Cruz, 15	500	922 51 00 63	922 52 40 31
Icod de los Vinos	San Antonio, 8	430	922 12 10 03	922 12 13 62
La Orotava	Pintor Hernández de Quintana, 3, esq. Avda. Fernández Lugo	300	922 33 06 22	922 33 24 01
San Cristóbal de la Laguna	Quintín Benito, 2. Junto Pl. del Cristo	201	922 25 98 02	922 25 00 04
San Sebastián de la Gomera	Ruiz de Padrón, 32	800	922 87 02 05	922 87 09 18
Santa Cruz de la Palma	Avda. Marítima, 75	700	922 41 11 54	922 42 00 72
Valverde (El Hierro)	Crtra. General de Valverde, s/n	900	922 55 00 31	922 50 02 69
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Avda. de Anaga, s/n	001	922 59 89 00	922 65 98 50
Direcciones Locales				
Santa Cruz de la Palma (S. C. de Tenerife) (O. Integrada con la TGSS)	Avda. de los Indianos, 14	700	922 41 74 02	922 41 74 01
S. Sebastián de la Gomera	Avda. Fred Olsen, s/n	800	922 87 14 52	922 14 10 18
Isla de Hierro	La Estrella, s/n (B.ª Puerto de la Restinga)	917	922 27 89 30	922 27 89 45
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. José Manuel Guimerá, 8	003	922 60 14 00	922 60 14 15
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Santa Cruz de Tenerife. N.º 1	Ruíz de Padrón, 8-10	002	922 27 88 70	922 27 89 16
Arona, N.º 2	Bulevar Chajofe, 5	650	922 77 78 00	922 77 78 01
Puerto de la Cruz, N.º 3	Avda. Melchor Luz, 4. Edf. Boca Tance. El Tejar	400	922 36 88 04	922 38 96 93
La Laguna, N.º 4	Quintín Benito, 2, esq. Plaza del Cristo	201	922 22 45 40	922 22 35 47
Santa Cruz de la Palma, N.º 5	Avda. de los Indianos, 14	700	922 41 80 88	922 41 80 85
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Santa Cruz de Tenerife, N.º 1	Ruíz de Padrón, 8-10	002	922 27 88 70	922 27 89 24
Arona, N.º 2	Avda. Ámsterdam, 1	640	922 77 78 03	922 77 78 04
Puerto de la Cruz, N.º 3	Avda. Melchor Luz, 4	400	922 38 96 92	922 38 96 93
La Laguna, N.º 4	Quintín Benito, 2, piso 2	201	922 22 02 46	922 23 14 22
Santa Cruz de la Palma, N.º 5	Avda. de los Indianos, 14	700	922 41 80 88	922 41 81 00
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Tomé Cano, 12	005	922 20 81 00	922 59 58 57
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Local)			**922 99 05 98**	
(Empresas)			**901 010 121**	
Santa Cruz de Tenerife-Islas Canarias	Avda. Islas Canarias, 37-39	007	922 23 78 24	922 20 57 59
Santa Cruz de Tenerife	Tomé Cano, 12	005	922 23 75 16	922 21 35 55
Granadilla de Abona	Arozarena, s/n	600	922 77 43 00	922 77 24 84
Guia de Isora	Avda. de la Constitución, s/n, (Edf. del Centro de Desarrollo)	680	922 85 31 74	922 85 10 00
Güimar	Avda. de Santa Cruz, 42	500	922 51 46 70	922 51 37 73
Icod de los Vinos	El Laurel, 26-28	430	922 81 43 57	922 81 45 64
La Laguna	Alfredo Torres Edwars, s/n	204	922 31 52 51	922 26 65 41
Los Llanos de Arinade (I. La Palma)	Convento, 31	760	922 40 32 20	922 40 25 13
La Orotava	Avda. Mayorazgo de Franchy, 19	300	922 32 50 80	922 33 54 43
Los Cristianos	Avda. Ámsterdam, 1 (Edf. Valdés Center, local 3)	650	922 78 71 10	922 79 03 87
Puerto de la Cruz	Peñón, 1, local 5 (Edf. Esmeralda)	400	922 37 81 18	922 38 86 51
S. S. de la Gomera (I. La Gomera)	Av. V Centenario, s/n	800	922 87 24 20	922 87 24 30
Sta. Cruz de la Palma (I. La Palma)	Doctor Santos Abreu, 42	700	922 42 52 20	922 42 00 21
Taco-Barranco Grande (S. C.Tenerife)	Avetoro, 2	108	922 62 97 38	922 62 97 69
Valverde del Hierro	San Juan, 12	900	922 55 21 21	922 55 23 92
Tacoronte	Plaza del Cristo, s/n	350	922 57 34 60	922 56 26 61
Tegueste-La Laguna	El Carmen, 7	280	922 92 22 16	922 92 22 17
Unidad Administrativa FOGASA	La Marina, 20-5.º piso	001	922 24 13 66	922 27 11 86

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

SEGOVIA

	Domicilio	C.P (40...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Plaza de Adolfo Suárez, 1	001	921 75 90 00	921 75 91 01
(*) Oficina de Información	Plaza de Adolfo Suárez, 1	001	921 75 91 29	921 75 91 01
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Avda. del Acueducto, 31, 3.º	002	921 41 32 65	921 43 16 99
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Pinar de Valsaín, 1	005	921 41 44 00	921 41 44 55
Información			901 16 65 65	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			901 10 65 70	
Segovia (Urbano)	Pinar de Valsaín, 1	001	921 41 44 06	921 41 44 55
Cuellar	Nueva, 26	200	921 14 00 10	921 14 48 46
Santa María la Real de Nieva	Mayor, 31	440	921 59 40 30	921 59 47 35
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Pinar de Valsaín, 1	005	921 41 44 00	921 41 44 53
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Segovia	Pinar de Valsaín, 1	005	901 50 20 50	921 41 44 54
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Segovia	Pinar de Valsaín, 1	005	921 41 44 57	921 41 44 41
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Carretera de Villacastín, 4	006	921 41 23 33	921 43 79 71
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información (Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Segovia	Av. Vía Roma, 41-43	003	921 42 52 61	921 42 52 45
Cuéllar	Magdalena, 2	200	921 14 06 58	
Unidad Administrativa FOGASA	Avda. Fernández Ladreda, 31, 3.º	002	921 41 36 27	921 44 13 98

SEVILLA

	Domicilio	C.P (41...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Pl. de España-Torre Norte	013	95 556 94 47	95 556 94 82
Oficina de Información	Pl. de España-Torre Norte	013	95 556 95 36/7	
(*) Oficina de Extranjería	Pl. de España-Torre Norte	071	955 56 94 45	95 556 94 82
Inspección Territorial de Trabajo y Seguridad Social	Pl. de España-Pta. Aragón	013	95 423 61 20/26	95 423 32 29
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Pl. de España-Pta. de Aragón	013	95 423 61 26/27	95 423 77 94
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	c/ Sánchez Perrier, 2	009	95 474 60 00	95 474 60 01
Información			**901 16 65 65**	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Depende de la Junta de Castilla y León.
(***) Los servicios están transferidos a la Comunidad Autónoma

	Domicilio	C. P. (41...)	Teléfono	Fax
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los Centros)			**901 10 65 70**	
Sevilla-Los Remedios				
(O. Integ. con TGSS)	Niebla, 19	011	95 422 10 72	95 456 47 77
Sevilla-Puerta Osario	María Auxiliadora, 4	003	95 453 13 01	95 453 14 81
Sevilla-Nervión	Pasaje Agustín Argüelles, s/n	005	95 463 26 78	95 466 03 70
Sevilla-Polígono San Pablo	Avda. del Greco, s/n	007	95 457 25 58	95 458 28 22
Sevilla-Rochelambert	Avda. Gavilanes, 20	006	95 464 87 96	95 492 03 64
Sevilla-Los Bermejales				
(O. Integrada con la TGSS)	Avda. de Jerez, 21	013	95 468 95 73	95 468 93 65
Sevilla-Norte	Medina y Galnares, s/n	015	95 437 88 71	95 490 55 78
Alcalá de Guadaira	Santander, s/n	500	95 561 56 16	95 561 48 48
Carmona	P.º de la Feria, s/n	410	95 419 03 59	95 414 09 97
Cazalla de la Sierra	La Plazuela, 12	370	95 488 41 44	95 488 42 92
Coria del Río	Avda. de Andalucía, 166	100	95 477 08 92	95 477 62 07
Dos Hermanas	Antonia Díaz, 19	700	95 566 02 56	95 566 93 52
Écija	Avda. del Genil, 4-A	400	95 483 12 19	95 590 32 22
Lebrija	Avda. de Andalucía, s/n	740	95 597 45 04	95 597 30 02
Lora del Río	Cardenal Cervantes, 13	440	95 580 20 07	95 580 08 09
Los Palacios y Villafranca	Avda. de Utrera, 1	720	95 581 44 40	95 581 63 40
Marchena	San Sebastián, s/n	620	95 584 60 96	95 584 60 64
Morón de la Frontera	Alameda, s/n	530	95 485 01 71	95 585 44 06
Osuna	San Agustín, 2	640	95 582 13 61	95 481 09 23
San Juan de Aznalfarache	28 de Febrero, 59	920	95 476 41 10	95 476 25 18
Sanlúcar la Mayor	Camino de Huevar, 1	800	95 570 01 88	95 570 29 52
Utrera	Pl. Pío XII, s/n	710	95 486 01 82	95 586 51 54
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Fernando IV, 1	011	95 428 60 28	95 427 71 75
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Pablo Picaso, 8 (Frente Est. St.Justa)	018	95 459 17 00	95 459 17 49
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Sevilla, N.º 1	Niebla, 19	011	95 450 25 16	95 450 25 70
Sevilla, N.º 2	Avda. de Jerez, 21 (Edif. Bayort)	013	95 468 95 73	95 468 93 66
Sevilla, N.º 3	Padre Ayala, 75-79	005	95 458 12 86	95 457 95 53
Sevilla, N.º 4	Niebla, 19	011	95 434 74 90	95 434 74 92
Sevilla, N.º 8	Camino de Majarocas, 1	800	95 441 62 43	95 441 62 56
Sevilla, N.º 9	Pablo Picasso, s/n	018	95 459 17 30	954 59 17 56
Sevilla, N.º 10	Gonzalo Bilbao, 27-A	003	95 441 63 62	95 441 83 06
Alcalá de Guadaira, N.º 5	Orellana, 10	500	95 569 91 01	95 569 91 73
Dos Hermanas, N.º 6	Isaac Peral, 47	700	95 567 51 04	95 567 59 24
Osuna, N.º 7	Luis de Molina, 37-39	640	95 481 03 95	95 481 16 76
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Sevilla, N.º 9	Pablo Picasso, s/n	018	95 459 17 31	95 459 17 56
Sevilla, N.º 10	Gonzalo Bilbao, 27 - A	003	95 441 62 78	95 441 83 06
Sevilla, N.º 1	Niebla, 19	011	95 450 25 35	95 450 25 70
Sevilla, N.º 3	Padre Pedro Ayala, 75 - 79	005	95 458 15 25	95 457 95 53
Sevilla, N.º 2	Avda. de Jerez, 21 (Edif. Bayort)	013	95 468 99 18	95 468 93 66
Sevilla, N.º 4	Niebla, 19	011	95 434 74 91	95 434 74 92
Alcalá de Guadaira, N.º 5	Orellana, 10	500	95 569 91 75	95 569 91 73
Sevilla, N.º 8	Camino Majarocas, 1	800	95 598 18 70	95 548 18 72
Dos Hermanas, N.º 6	Isaac Peral, 47	700	95 567 59 33	95 567 59 24
Osuna, N.º 7	Luis Molina, 37-39	640	95 481 09 06	95 481 16 76
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Botánica, s/n, Polg. Empresarial Nueva Torneo	015	95 556 36 46	954 94 95 53
(**) Oficinas de Prestaciones o Empleo				
Servicio de Información (Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Sevilla Cruz Roja	José M.ª de Mena, 2	008	66 297 55 27	955 56 36 86
Sevilla Huerta de la Salud	Doctor José M.ª Bedoya, s/n	013	95 526 31 06	955 56 36 85

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (41...)	Teléfono	Fax
Sevilla Este	Augusto Peyré, s/n. Edif. Olalla	020	66 297 55 60	955 56 36 61
Sevilla Macarena	Macarena, 46-48	003	95 510 30 10	955 56 36 62
Sevilla Centro	Alfonso XII, 50	001	95 510 30 42	955 56 36 65
Sevilla Amate	Avda. San Juan de la Cruz, s/n	006	95 526 30 88	955 56 36 83
Sevilla Montoto	Benito Mas y Prat, 5-7	007	66 297 55 45	955 56 36 84
Sevilla.Triana los Remedios	Febo, 7-9	010	95 526 31 09	955 56 36 87
Alcalá de Guadaira	Plaza del Huerto, 6-12	500	95 511 36 86	955 56 35 72
El Arahal	Monjas, 11	600	95 513 01 34	955 55 65 00
Bollullos de la Mitación	Avda. Juan Pablo II, s/n	110	60 014 71 50	955 56 35 78
Cabezas de San Juan, Las	Antonio Machado, 8	730	95 509 82 65	955 55 15 07
Camas	Avda. de las Erillas, 30 (La Pañoleta)	900	67 153 94 33	955 55 35 79
Cantillana	Alfonso Fraile, s/n	320	66 297 54 00/01	955 55 95 00
Carmona	Carmén Llorca, s/n. Pol. Multifuncional	410	95 509 32 60	955 55 45 00
Constantina	Juan Ramirez Filosía, 36	450	95 513 31 35	955 56 15 00
Dos Hermanas	Orippo, 8	701	60 014 60 65	955 56 36 55
Ecija	Portugal, 2	400	95 509 40 66	955 55 25 02
Estepa	Badía Polesine, s/n	560	95 526 81 08	955 55 75 00
Lebrija	Pl. Huerta de los Frailes, 7	740	95 554 92 01	955 55 15 30
Lora del Río	Marcos Orbaneja, 40	440	95 513 51 13	955 55 55 00
Los Palacios	Avda. Pablo Iglesias, 30	720	95 526 91 15	955 83 93 84
Mairena del Alcor	Avda. de la Trocha, 5	510	66 297 54 32	955 55 45 01
Marchena	Mesones, 11	620	95 513 01 24	955 55 65 01
Morón de la Frontera	Pl. de Sta. Ángela de la Cruz, 9	530	95 513 61 70	955 55 34 00
Osuna	Profesor Fco. Olid, 3	640	66 297 54 75	955 55 75 01
Pilas	Santillán, s/n	840	66 297 51 46	955 55 15 31
Puebla de Cazalla, La	Rafael Alberti, 33	540	66 297 54 91	955 55 65 02
Puebla del Río	Antonio Montero, 10-12	130	95 510 30 70	955 56 36 57
San Jose de la Rinconada	Virgen del Pilar, s/n	300	66 297 51 80	955 56 36 58
San Juan de Aznalfarache	Avda. 28 de Febrero, 70	920	95 510 30 49	955 56 36 59
Sanlúcar la Mayor	Plaza de la Constitución, 20	800	66 297 52 24	955 56 36 60
Saucejo, El	Horno, 1	650	66 297 54 12	
Utrera	Avda. de los Naranjos, 9	710	66 297 52 86	955 5
Unidad Administrativa FOGASA	Tomás de Ybarra, 34	001	95 421 19 64	95 421 07 11
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo				
Centro Nacional de Medios de Protección	Carabela La Niña, 2	007	95 451 41 11	95 467 27 97
Centro de Acogida a Refugiados				
CAR Sevilla	Pl. de la Acogida, 1-Sevilla Este	020	95 452 96 19	95 452 91 97

SORIA

	Domicilio	C.P (42...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Alfonso VIII, 2	003	975 75 92 10	975 22 41 05
(*) Oficina de Información Socio-Laboral	Alfonso VIII, 2	003	975 75 92 14	975 22 41 05
(*) Oficina de Extranjería	Alfonso VIII, 2	003	975 75 92 10/13/5	975 22 41 05
(*) Oficina de Información	Alfonso VIII, 2	003	975 75 91 14	975 22 41 05
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Pintor Maximino Peña, 2 y 4	003	975 22 14 00/1558	975 23 24 29
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	San Benito, 17	001	975 23 45 00	975 23 45 31
Información			**901 16 65 65**	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (42...)	Teléfono	Fax
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Soria	Venerable Carabantes, 1, bajo	003	975 21 24 42	975 22 59 70
Almazán	Gran Vía, 27-29	200	975 30 00 77	975 30 04 74
Burgo de Osma	S. Agustín, 8	300	975 34 01 18	975 34 10 54
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	San Benito, 17	001	975 23 45 00	975 23 45 31
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administración				
Soria	San Benito, 17	001	975 23 45 00	975 23 45 43
Unidad de Recaudación Ejecutiva				
Soria	Venerable Carabantes, 1	003	975 22 76 40	975 22 76 18
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Sta. Teresa de Jesús, 9	003	975 22 21 58	975 22 89 17
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Soria	Aduana Vieja, 8	002	975 22 80 27	975 22 48 11
Almazán	Ronda San Francisco, 24	200	975 30 00 67	975 75 15 00
Burgo de Osma	Juan Carlos I, 6	300	975 75 25 06	975 75 25 00
Unidad Administrativa FOGASA	Alfonso VIII, 2, 1.ª planta	002	975 23 96 96/7	975 23 13 21

TARRAGONA

	Domicilio	C.P (43...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Estanislao Figueres, 59	002	977 99 90 00	977 99 90 47
(*) Oficina de Información	Pl. Imperial Tárraco, 3	005	977 99 91 58	977 99 91 72
(*) Oficina de Extranjería	Estanislao Figueres, 59	002	977 99 91 49	977 99 90 47
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Avda. Vidal y Barraquer, 20	005	977 23 37 14	977 23 12 94
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Rambla Nova, 84	003	977 25 96 25	977 25 96 37
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Tarragona (O. Integrada con la TGSS)	Avda.Roma, 7	005	977 25 35 64	977 25 35 63
Montblanc	Miguel Alfons, 16	400	977 86 20 23	977 86 26 05
Mora D' Ebre	S. Antoni, 45	740	977 40 00 40	977 40 23 68
Reus	Pl. Gandhi, 5	202	977 31 26 19	977 31 22 81
Tortosa	Avda. de Colón, 16-20	500	977 50 04 66	977 58 06 15
Valls	Torrent del Titít, s/n	800	977 60 00 80	901 10 65 70
Vendrell	Cami Reial, 15-17	700	977 66 72 20	977 66 71 25
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial	Francesc Bastos, 19 -3.ª	005	977 19 10 00	977 19 10 01
Direcciones Locales				
L'Ametlla de Mar	Avda. Batlle Josep Pijuán, 6, 2.º	860	977 45 61 75	977 45 70 96
Cambrills	Plaça d' Aragón, 6, 4.º	850	977 36 03 55	977 36 52 04
Sant Carles de la Ràpita	Arenal, 1, 1.º	540	977 74 03 62	977 74 26 53

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (43...)	Teléfono	Fax
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Rambla Nova, 84	003	977 25 96 00	977 25 96 20
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Tarragona, N.º 1	Avda. Roma, 7 b	005	977 25 35 60	977 25 35 66
Tarragona, N.º 5	Rambla Nova, 84	003	977 25 96 00	977 25 96 57
Reus, N.º 2	Pl. Gandhi, 5	202	977 32 80 89	977 32 33 59
Tortosa, N.º 3	Bernart de Villamarí, 1 al 7	500	977 44 98 10	977 44 98 11
Vendrell, N.º 4	Industria, 17-23, bajos	700	977 66 57 03	977 66 57 08
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Tarragona, N.º 1	Avda. de Roma, 7b	005	977 22 11 15	977 21 85 53
Tarragona, N.º 5	Rambla Nova, 84	003	977 25 96 60	977 24 47 77
Reus, N.º 2	Pl. Gandhi, 5	202	977 32 80 89	977 33 31 69
Tortosa, N.º 3	Bernart de Villamarí, 1 al 7	500	977 44 98 10	977 44 98 12
Vendrell, N.º 4	Industria, 17-23	700	977 66 57 03	977 66 57 02
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Pere Martell, 45-47	005	977 24 32 66	977 24 40 11
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Tarragona Claret	San Antonio María Claret, 19	002	977 24 47 75	977 24 51 80
Tarragona-Campclar	Riu Siurana, 28-B (Campelar)	006	977 55 10 18	977 55 06 33
Amposta	Agustina d'Aragó, 39	870	977 70 46 80	977 70 43 90
Cambrils	Jaume Ferrán, 7	850	977 92 93 52/53	977 92 93 58
Mora d´Ebre	Dr. Borrás, 16	740	977 40 21 44	977 40 29 00
Reus	P.º Misericordia, 6-12	205	977 75 18 92	977 75 18 66
Tortosa	Passeig de Ribera, 29	500	977 44 84 44	977 51 06 77
Valls	Ctra. del Pla, 37	800	977 61 39 87	977 61 21 70
Vendrell	Cami Reial, 11-B	700	977 66 79 22	977 66 50 12
Unidad Administrativa FOGASA	Pere Martell, 45-47	005	977 22 44 57	977 21 64 34

TERUEL

	Domicilio	C.P (44...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Plaza de San Juan, 4	001	978 96 90 00	978 96 91 00
(*) Oficina de Información	Miguel Vallés, 2	001	978 96 91 14	
(*) Oficina de Extranjería	Miguel Vallés, 2	001	978 96 91 60	978 96 91 32
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Portal de Valencia, 1, 2.º	001	978 60 28 00	978 60 24 30
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Tarazona de Aragón, 2 A	002	978 64 71 00	978 64 70 05
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Teruel (Urbano)				
(O. Integrada con la TGSS)	Tarazona de Aragón, 2 A	002	978 64 71 17	978 64 70 03
Alcañiz	Belmonte de S. José, 19	600	978 83 09 09	978 87 00 19
Calamocha	San Roque, s/n	200	978 73 01 00	978 73 21 01
Montalbán	Pl. Carlos Castel, 2	700	978 75 00 80	978 75 06 98

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (44...)	Teléfono	Fax
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Tarazona de Aragón, 2 A	002	978 64 71 00	978 64 70 05
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Teruel	Tarazona de Aragón, 2 A	002	978 64 71 00	978 64 71 15
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Teruel	Tarazona de Aragón, 2 A	002	978 64 71 00	978 64 70 80
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Nicanor Villalta, 22 (Pol. Fuenfresca)	002	978 61 87 10	978 60 93 11
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**978 99 05 98**	
			901 11 99 99	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
(**) Oficinas de Empleo				
CITA PREVIA (Todas las Oficinas)			**978 99 05 79**	
			901 01 02 10	
Teruel	Nicanor Villalta, 14 (Pol. Fuenfresca)	002	978 64 14 85	978 60 93 11
Alcañiz	Ciudad Deportiva, 10, bajos	600	978 87 13 52	978 87 08 65
Andorra	Paseo de las Minas, esq. c/ Ariño	500	978 84 22 30	978 84 20 24
Calamocha	Pl. Montalbán, 7	200	978 73 05 30	978 73 05 30
Utrillas	Avda. de Valencia, 12	760	978 75 71 30	978 75 75 79
Centro Nal. de Form. Profesional Ocupacional				
Teruel	Fuentefresca, s/n	002	978 60 07 12	
Unidad Administrativa FOGASA	Portal de Valencia, 1, 1.º	001	978 61 92 93	978 60 97 41

TOLEDO

	Domicilio	C.P (45...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Pl. Zocodover, 6	001	925 98 90 00	925 98 91 99
(*) Oficina de Información	Pl. Zocodover, 6	001	925 98 91 06/90 00	925 98 91 99
(*) Oficina de Extranjería	Ronda de Buenavista, 57	001	925 98 91 73	925 98 92 68
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Bajada Castilla-La Mancha, 5	003	925 22 32 00	925 23 93 56
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Bajada Castilla-La Mancha, 5	003	925 22 32 00	925 21 04 99
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Venancio González, 5	001	925 39 66 00	925 39 67 26
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Toledo Casco Histórico (Urbano)	Venancio González, 5	001	925 39 66 60	925 39 67 26
Toledo (Urbano)	Lisboa, 2 bis	005	925 28 20 90	925 25 07 57
Madridejos	Salvador, 25	710	925 46 70 82	925 46 70 83
Quintanar de la Orden	Ctra. Villanueva de Alcardete, s/n	800	925 18 01 20	925 56 44 97
Talavera de la Reina	San Andrés, 14	600	925 80 09 58	925 80 01 98
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Pl. San Agustín, 3	001	925 39 65 00	925 39 65 06

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (45...)	Teléfono	Fax
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Toledo, N.º 1	Pl. San Agustín, 3	001	925 39 65 57	925 39 65 11
Talavera de la Reina, N.º 2	Avda. Francisco Aguirre, 168	600	925 82 12 11	925 82 02 48
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Toledo, N.º 1	Pl. San Agustín, 3	001	925 39 65 00	925 39 65 12
Talavera de la Reina, N.º 2	Avda. Francisco Aguirre, 168	600	925 82 12 17	925 81 67 01
Madridejos, N.º 3	Salvador, 25	710	925 46 70 80	925 46 70 86
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Reino Unido, 3	005	925 28 06 80	925 21 41 14
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Toledo	Bajada Castilla-La Mancha, 3	003	925 22 22 76	925 22 22 76
Illescas	Aragón, 6	200	925 51 13 51	925 51 13 51
Mora de Toledo	Glta. Eusebio Méndez, s/n	400	925 30 00 42	925 99 35 00
Ocaña	Pl. de Gutiérrez Cárdenas, 1-A	300	925 13 09 30	925 99 65 00
Quintanar de la Orden	Extremadura, 4	800	925 18 00 98	925 95 45 00
Talavera de la Reina I	Cervantes, 2	600	925 80 32 72	925 72 15 85
Talavera de la Reina II	Amor Divino, 3	600	925 82 31 69	925 82 36 65
Torrijos	Año de la Ciencia, 7	500	925 77 00 54	925 99 25 03
Villacañas	Pl. de España, 16	860	925 16 02 11	925 99 45 01
Centros Nac. de Formación Profesional Ocupacional				
Toledo	Dinamarca, 2	007	925 25 96 39	
Talavera de la Reina	Cervantes, 2	600	925 80 47 42	
Unidad Administrativa FOGASA	Salto del Caballo, 6	003	925 28 11 01	925 28 09 75

VALENCIA

	Domicilio	C.P (46...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración	Joaquín Ballester, 39	009	96 307 94 00	96 307 94 79
(*) Oficina de Información	Joaquín Ballester, 39	009	96 307 94 60	96 307 94 61
(*) Oficina de Extranjería	Diputada Clara Campoamor, c/v M. del Palancar		96 307 98 40	
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Uruguay, 13	007	96 316 82 00	96 316 82 70
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Uruguay, 13	007	96 316 82 00	96 316 82 69
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Bailén, 46	007	96 317 60 00	96 317 60 98
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Valencia-Roqueta	Pelayo, 47	007	96 317 60 88	96 317 60 99
Valencia-Extramurs	Juan Llorens, 20	008	96 384 39 47	96 382 49 68
Valencia-Russafa	Literato Azorín, 31	006	96 380 01 42	96 380 71 66
Valencia-Trinitat	Pintor Vilar, 1	010	96 369 45 00	96 369 19 85

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (46...)	Teléfono	Fax
Valencia-Grau	Padre Porta, 7	024	96 330 45 24	96 330 80 72
Alzira	Cardenal Vera, 8	600	96 245 55 20	96 245 50 32
Aldaia	Tres de Abril, s/n	960	96 150 15 81	96 151 08 36
Catarroja	Victoria Costa Mayo, 12	470	96 256 58 50	96 120 65 70
Gandía	Plus-Ultra, 32-34	700	96 286 19 40	96 287 69 90
Llíria	Trencall, 37	160	96 278 09 81	96 279 00 33
Ontinyent	Músic Enric Casanova, 12	870	96 238 02 83	96 238 46 96
Paterna	Avda. Vicent Mortes Alfonso, 21	980	96 170 47 58	96 138 24 68
Requena	Constitución, 47	340	96 230 07 39	96 230 43 31
Sagunt	Cronista Chabret, 5	500	96 266 00 94	96 266 37 59
Sueca (O. Integrada con la TGSS)	Avda. José Máhiques Marco, 9	410	96 170 47 28	96 170 47 40
Torrent	Músico José Ortí Soriano, 2	900	96 155 00 75	96 157 36 05
Xativa	Puerta de San Jorge, 1	800	96 227 41 25	96 227 23 90
Instituto Social de la Marina				
Dirección Provincial				
Valencia	Avda. del Puerto, 300	024	96 335 99 00	96 335 99 01
Direcciones Locales				
Cullera	Avda. del Puerto, 9 - A	400	96 172 36 07	96 172 50 87
Gandía	Pl. Mediterráneo, 2 (Grao de Gandía)	730	96 284 16 18	96 284 06 76
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Marqués de Sotelo, 8 y 10	002	96 350 65 00	96 350 65 01
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Valencia-1	Colón, 60	004	96 350 66 00	96 350 69 46
Valencia-2	Jesús, 70-72	007	96 380 03 04	96 380 79 55
Valencia-3	Virgen de la Cabeza, 22	014	96 317 04 80	96 317 04 81
Valencia-4	Avda.General Avilés, 27	015	96 368 82 20	96 368 82 23
Valencia-5	Avda.General Avilés, 27	015	96 362 80 63	96 393 54 86
Valencia-6	Ernesto Anastasio, 58	011	96 324 09 00	96 324 09 13
Valencia-15	Colón, 60	004	96 350 66 40	96 350 66 39
Alzira-7	Horts dels Frares, 45	600	96 245 59 35	96 245 54 71
Catarroja-14	Manfredo Monforte, 24	470	96 122 05 50	96 122 05 55
Gandía-8	Avda. República Argentina, 93	700	96 296 64 40	96 296 64 45
Paterna-10	Avda. Vicent Mortes Alfonso, 21-23	980	96 136 40 12	96 136 41 25
Requena-11	Gral. Pereira, 15	340	96 230 15 01	96 230 18 50
Sagunt-12	Avda. Huertos, 39	500	96 265 01 22	96 265 08 97
Sueca-16	Avda. José Máiques Marco, 9	410	96 170 47 28	96 170 47 37
Torrent-13	Músico José Ortí Soriano, 2	900	96 158 80 30	96 158 84 80
Xativa-9	Cerdán de Tallada, 12	800	96 227 68 55	96 227 47 59
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Valencia-1	Colón, 60	004	96 350 66 00	96 350 69 47
Valencia-2	Jesús, 70-72	007	96 380 03 04	96 341 10 07
Valencia-3	Jesús 66	004	96 256 49 56	96 341 64 00
Valencia-4	Avda. General Avilés, 27	015	96 368 82 20	96 368 82 23
Valencia-5	Avda. General Avilés, 27	015	96 362 80 63	96 363 82 09
Valencia-6	Ernesto Anastasio, 58	011	96 324 09 00	96 367 30 76
Valencia-15	Colón, 60	004	96 350 65 37	96 350 66 29
Alzira-7	Hort dels Frares, 45	600	96 245 59 35	96 245 54 70
Catarroja-14	Manfredo Monforte, 24	470	96 122 05 50	96 122 05 56
Gandía-8	Avda. Rep. Argentina, 93	700	96 296 64 40	96 296 64 46
Paterna-10	Avda. Vicent Mortes Alfonso, 21-23	980	96 136 40 12	96 136 41 26
Requena-11	General Pereira, 15	340	96 230 15 01	96 230 55 46
Sagunt-12	Avda. Huertos, 39	500	96 265 01 22	96 266 54 59
Sueca-16	Avda. José Máiques Marco, 9	410	96 170 47 28	96 170 47 34
Torrent-13	Musico José Ortí Soriano, 2	900	96 158 80 30	96 158 84 81
Xativa-9	Cerdán de Tallada, 12	800	96 227 68 55	96 228 10 58
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Trinidad, s/n. Edif. Torres del Turia	010	96 393 93 00	96 393 93 34
Subdirección de Prestaciones	Trinidad, s/n. Edif. Torres del Turia	010	96 393 93 00	96 393 93 30

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (46...)	Teléfono	Fax
(**) Oficinas de Empleo				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Valencia Avda. del Puerto	Avda. del Puerto, 231-B	011	96 367 58 12	
Valencia F. Rinaldi	Felipe Rinaldi, 42	019	96 366 85 01	
Valencia V. Barbera	Dr.Vila y Barberá, 8-10	007	96 342 15 55	
Valencia Alfambra	Alfambra, 4	009	96 345 54 92	
Valencia Avda. del Cid	Avda. del Cid, 138	014	96 370 21 50	
Valencia Luis Oliag	Luis Oliag, 68	006	96 373 71 12	
Valencia J. Llorens	Juan Llorens, 20	008	96 385 34 89	
Valencia Artes Gráficas	Artes Gráficas, 3	010	96 393 23 20	
Alacuas	Pl. Constitución, 3	970	96 150 65 11	
Alzira	Gandía, esq. c/ S. Juan Bosco	600	96 245 97 83	96 241 39 82
Ayora	Virgen del Rosario, 29	620	96 219 12 65	
Burjassot	Maestro Lope, 68-70	100	96 364 39 61	
Carcaixent	Pl. Mayor, 9	740	96 243 49 11	
Carlet	Luis Vives, 28, 1.º	240	96 253 10 62	
Catarroja	San Vicente Ferrer, s/n, esq. Joan Giner	470	96 192 49 08	
Chelva	San Antonio, 7	176	96 210 00 07	
Chiva	Ramón y Cajal, 5	370	96 252 42 93	
Gandia	Jaime II, 41	701	96 278 72 60	96 287 72 35
Llíria	Juan Izquierdo, 91	160	96 278 02 27	96 279 33 71
Manises	Pedralba, 7	940	96 120 70 40	
Meliana	Glories Valencianes, 6	133	96 149 97 51	
Ontinyent	Avda. V. Gironés Mora, 16	870	96 291 94 00	
Port de Sagunt	Murillo, 42	520	96 269 97 86	
Requena	Avda. de Arrabal, 4	340	96 230 08 64	
Silla	Pl. de L'Hort del Satisfet, s/n	460	96 121 60 70	96 120 32 09
Sueca	Xuquer, 3	410	96 170 18 85	96 170 16 05
Torrent	Sagra, 10	900	96 158 87 93	96 156 55 60
Xativa	Portal San Miguel, esq. Sevilla, 12	800	96 227 38 61	
Unidad Administrativa FOGASA	Poeta Bodriá, 7	010	96 382 00 66	96 382 00 84
Centro de Acogiada a Refugiados				
(CAR) Mislata	Camino viejo de Xirivella, 2 Bis	920	96 359 12 17	96 350 01 50

VALLADOLID

	Domicilio	C.P (47...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo e Inmigración				
	Francesco Scrimieri, 1	014	983 99 92 11	983 99 91 09
Oficina de Información Socio-Laboral	Arzobispo José Delicado, 7	014	983 99 92 15/28	983 99 91 09
(*) Oficina de Extranjería	Arzobispo José Delicado, 7	014	983 99 92 21	983 99 91 09
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Castilla y León	Plaza del Milenio, 1, 2.ª Planta (Edif. Uso Múltiple)	014	983 36 36 36	983 36 36 37
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Pl. España, 13- 2.º	001	983 30 45 42	983 20 95 50
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Bostón, 4 y 6	007	983 21 56 00	983 21 56 33
Oficina de Gestión de Prestaciones Económicas y Sociales del Síndrome Tóxico	Boston, 6	004	983 21 92 36	983 21 91 77
Información			**901 16 65 65**	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (47...)	Teléfono	Fax
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			901 10 65 70	
Valladolid, 1 (Urbano)	Bostón, 4 y 6	007	983 21 56 00	983 21 56 48
Valladolid, 2 (Urbano)	Sajambre, 21	008	983 45 66 30	983 45 66 33
Medina del Campo	Rey, 3, 1.º	400	983 80 02 87	983 81 11 56
Medina de Rioseco	Av. Juan Carlos I, 2	800	983 70 01 35	983 72 05 56
Peñafiel	Mercado, 4	300	983 88 00 86	983 88 20 39
Tordesillas	Pl. Mayor, 2	100	983 77 01 19	983 79 62 34
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Bostón, 6	007	983 21 56 00	983 21 56 33
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Valladolid, N.º 1	Murcia, 1	012	983 29 90 66	983 30 30 59
Valladolid, N.º 2	Bostón, 6	007	983 39 42 33	983 39 37 12
Valladolid, N.º 3	Sajambre, 21	008	983 22 84 70	983 22 84 72
Medina del Campo, N.º 4	Rey, 3, Bajo	400	983 81 23 60	983 81 23 49
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Valladolid, N.º 1	Murcia, 1	012	983 29 90 66	983 30 30 59
Valladolid, N.º 2	Bostón, 6	007	983 30 34 88	983 30 30 79
Valladolid, N.º 3	Sajambre, 21	008	983 22 84 70	983 22 84 74
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Plaza del Milenio, 1, 8.ª Planta	014	983 35 04 66	983 35 77 57
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Valladolid-San Pablo	Cadenas de San Gregorio, 6	011	983 25 98 58	
Valladolid-Villabáñez	Crta. Villabáñez, 26	012	983 39 06 54	
Valladolid-Poniente	Pl. Poniente, 1	003	983 34 14 33	
Valladolid-Paseo Zorrilla	Domingo Martínez, 3	007	983 99 00 00	
Íscar	Antero García, 3	420	983 61 17 47	
Medina del Campo	Pl. Montmorillón, 2	400	983 83 77 16	
Medina de Rioseco	Avda. de la Guardia Civil, 4.	800	983 70 13 98	
Peñafiel	Pl. de la Judería, s/n	300	983 87 81 87	
Villalón	Quevedo, 10	600	983 74 19 08	
Tordesillas	San Pedro, 27	100	983 77 04 71	
Unidad Administrativa FOGASA	López Gómez, 28, 1.º	002	983 29 78 20	983 29 11 50

ZAMORA

	Domicilio	C.P (49...)	Teléfono	Fax
(*) Dependencia del Área de Trabajo e Inmigración	Plaza de la Constitución, 1	003	980 75 90 00	980 75 91 55
(*) Oficina de Información	Plaza de la Constitución, 1	003	980 75 91 28	980 53 06 17
(*) Oficina de Extranjería	Plaza de la Constitución, 1	001	980 75 91 48	
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Pl. del Mercado, 24, esquina a Alfonso III, el Magno	003	980 52 13 00	980 52 13 04
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Requejo, 23	012	980 55 95 00	980 55 95 55
Información			**901 16 65 65**	

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (49...)	Teléfono	Fax
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Zamora (Urbano)	Avda. Requejo, 27	012	980 55 95 29	980 55 95 33
Benavente	La Mota, 16	600	980 63 02 14	980 63 47 70
Puebla de Sanabria	Avda de Braganza, 4	300	980 62 70 18	980 62 70 02
Toro	Cortes de Toro, 11	800	980 69 08 51	980 69 47 25
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Avda. Requejo, 23	012	980 55 95 00	980 55 95 55
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administración				
Zamora	Avda. Requejo, 23	012	980 55 95 00	980 55 95 57
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Zamora	Avda. Requejo, 23	012	980 55 95 23	980 55 95 58
Benavente	Avda. El Ferial, 75	600	980 63 53 70	980 63 53 73
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Fray Toribio de Motolimia, 9-11	014	980 52 36 50 980 52 17 11	980 51 93 50
(**) Oficinas de Prestaciones				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Zamora	Doctor Fleming, 6-8	026	980 55 76 36	
Benavente	Avda. de León, 14	600	980 63 52 86	
Puebla de Sanabria	Candanedo, 13-A	300	980 62 00 42	
Toro	Concepción, 3 (P. Condes Requena)	800	980 69 14 18	
Unidad Administrativa FOGASA	Pl. Constitución, 2, 2.º	003	980 50 99 84/85	980 50 99 88

ZARAGOZA

	Domicilio	C.P (50...)	Teléfono	Fax
(*) Área Funcional de Trabajo				
e Inmigración	Obispo Covarrubias, s/n	006	976 99 90 20	976 99 90 26
(*) Oficina de Información y Socio-Laboral	Plaza Nuestra Señora del Pilar, s/n	003	976 99 90 25	976 99 90 26
(*) Oficina de Extranjería	Obispo Covarrubias, s/n	005	976 98 00 20	976 98 00 98
Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Pl. Antonio Beltrán Martínez, 1 «Edificio Trovador» 6.ª Planta	002	976 30 65 68	976 35 91 08
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social	Pl. Antonio Beltrán Martínez, 1 «Edificio Trovador» 2.ª Planta	002	976 28 35 34	976 43 43 15
Instituto Nacional de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Dr. Cerrada, 6	005	976 70 34 00	976 70 34 40
Información			**901 16 65 65**	
C.A.I.S.S.:				
CITA PREVIA (Todos los centros)			**901 10 65 70**	
Zaragoza 1 Sede Provincial	Dr. Cerrada, 6	005	976 70 34 34	976 70 34 43
Zaragoza 2 Arrabal	Av. San Juan de la Peña, 2-4	015	976 52 21 11	976 73 01 11
Zaragoza 3 Centro Linea 900	Joaquín Costa, 1	001	976 23 90 66	976 23 08 90
Zaragoza 4 San José	Pablo Remacha, 9	008	976 42 69 16	976 41 01 33
Zaragoza 5 Delicias	Corona de Aragón, 43	009	976 55 51 59	976 56 99 36

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

	Domicilio	C. P. (50...)	Teléfono	Fax
Almunia de Doña Godina, La	Pl. de España, 2	100	976 60 00 69	976 81 31 57
Calatayud	Arquitecto Medarde, 19	300	976 88 05 05	976 88 41 48
Caspe	Primo de Rivera, 14 bis, bajo	700	976 63 02 46	976 63 20 12
Daroca	Pl. de España, 4	360	976 80 02 85	976 80 12 56
Ejea de los Caballeros	Independencia, 25	600	976 66 11 87	976 66 36 77
Tarazona	Pl. Joaquina Zamora, 3	500	976 64 11 90	976 64 23 45
Tesorería General de la Seguridad Social				
Dirección Provincial	Camino de las Torres, 22	008	976 72 20 00	976 72 20 04
Servicio de Gestión y Atención Telefónica Personalizada			**901 50 20 50**	
Administraciones				
Zaragoza, N.º 1	Avda. de Madrid, 24	010	976 48 90 10	976 48 90 15
Zaragoza, N.º 2	Fray Luis Amigó, 6	006	976 25 92 02	976 25 92 06
Zaragoza, N.º 3	Avda. Ranillas, 1-D	015	976 29 71 92	976 29 85 89
Zaragoza, N.º 4	Avda. Ranillas, 1-D	018	976 21 88 99	976 23 24 35
Zaragoza, N.º 6	Monasterio de Samos, 27	013	976 59 68 58	976 59 84 60
Calatayud, N.º 5	Arquitecto Medarde, 19	300	976 88 93 50	976 88 93 55
Unidades de Recaudación Ejecutiva				
Zaragoza, N.º 1	Avda. de Madrid, 24	010	976 48 90 10	976 48 90 16
Zaragoza, N.º 2	Fray Luis Amigó, 6	006	976 25 92 02	976 25 92 08
Zaragoza, N.º 3	Avda. Ranillas, 1-D	015	976 29 71 92	976 29 82 57
Zaragoza, N.º 4	Avda. Ranillas, 1-D	018	976 21 88 99	976 15 85 01
Zaragoza, N.º 6	Monasterio de Samos, 27	013	976 59 68 58	976 59 84 60
Calatayud, N.º 5	Arquitecto Medarde, 19	300	976 88 93 50	976 88 93 56
Servicio Público de Empleo Estatal				
Dirección Provincial	Avda. Tenor Fleta, 53-55	008	976 28 87 00	976 28 87 10
(**) Oficinas de Empleo				
Servicio de Información				
(Ciudadanos)			**901 11 99 99**	
(Empresas)			**901 01 01 21**	
Zaragoza-Centro	Dr. Cerrada, 3	005	976 48 24 38	976 48 24 37
Zaragoza-Ranillas	Avda. José Atarés, 101	003	976 40 51 72	976 40 51 74
Zaragoza-Santander	Santander, 3-5	010	976 46 78 07	976 46 78 06
Zaragoza-Compromiso de Caspe	Compromiso de Caspe, 6-10	002	976 48 15 49	976 48 15 48
Zaragoza-Parque de la Memoria	Royo Villanova, 1	007	976 45 33 96	976 45 34 12
Calatayud	Amparados, 2	300	976 89 72 05	976 89 72 14
Caspe	San Agustín, 1	700	976 63 95 36	976 63 95 42
Ejea de los Caballeros	Mediavilla, 27	600	976 66 77 13	976 67 72 14
Tarazona	Joaquina Zamora, 1	500	976 19 93 46	976 19 93 47
Unidad Administrativa FOGASA	José Luis Alabareda, 16-18	008	976 56 69 96	976 55 97 94

(*) Servicios integrados en la Subdelegación del Gobierno.
(**) Los servicios de empleo están transferidos a la Comunidad Autónoma.

CONSEJERÍAS DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL EN LAS MISIONES DIPLOMÁTICAS PERMANENTES DE ESPAÑA EN EL EXTERIOR

País	Domicilio	Tlf./fax/correo
REPRESENTACIÓN PERMANENTE DE ESPAÑA ANTE LAS AGENCIAS DE NACIONES UNIDAS	53, Avenue Blanc 1202 GINEBRA	00/4122 731 21 27 Fax: 00/4122 731 21 26 e-mail: oit@meyss.es
REPRESENTACIÓN PERMANENTE DE ESPAÑA ANTE LA UNIÓN EUROPEA	Boulevard du Régent, 50- 1000 BRUSELAS	00/322 509 88 20/21/25 Fax: 00/322 511 19 40 e-mail:meyss@reper.maec.es
ALEMANIA Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación en Polonia)	Lichtensteinalle, 1 D-10787 BERLÍN	00/49 30 254 007 450 Fax: 00/49 30 254 007 507 e-mail:alemania@meyss.
Oficina en Polonia	Avda. Mysliwiecka,4 00459 VARSOVIA	4822-5834043 Fax: 4822-6225408 e-mail: polonia@meyss.es
ARGENTINA Consejería de Empleo y Seguridad Social	Viamonte, 166 1053 BUENOS AIRES	00 / 54 11 4876 07 00 Fax: 54 11 4315 04 03 e-mail: argentina@meyss.es
BÉLGICA Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación en Luxemburgo y Países Bajos)	Avenue de Tervuren, 168 1150 BRUSELAS	322 2422085 Fax: 322 2472150 e-mail: belgica@meyss.es
Oficina en Luxemburgo	Bd. Enmanuel Servais, 4 2012 LUXEMBURGO	352 46 41 02 Fax: 352 26 20 20/23 e-mail: lusemburgo@meyss.es
Oficina en Países Bajos	Bleijenburg, 1 2511-VC DEN HAAG LA HAYA	31 70 350 38 11 Fax: 31 70 350 11 51 e-mail:paisesbajos@meyss.es
BRASIL (Consejería de Empleo y Seguridad Social)	Av. Das Nacoes Quadra 811 70429-900 BRASILIA (DF)	5561 3242 4515 y 3242-4231 Fax: 5561 3443 7641 e-mail: brasil@meyss.es
CANADÁ Consejería de Empleo y Seguridad Social	74, Stanley Avenue OTTAWA, Ontario K1M 1P4	1613 742 70 77 Fax: 1613 742 76 36 e-mail: canada@meyss.es
CHILE Consejería de Empleo y Seguridad Social	Las Torcazas, 103 LAS CONDES	56 22 263 25 90 Fax: 56 22 228 51 76 e-mail: chile@meyss.es
COSTA RICA (Oficina)	Barrio Rhormoser,Cra. a Pavas Costado Norte Antojitosd SAN JOSÉ	506 2232 7011 Fax: 506 2231 7534 e-mail:costarica@meyss.es
CUBA Consejería de Empleo y Seguridad Social	Lamparilla, 2 La Habana Vieja CIUDAD DE LA HABANA	53 78 669014 Fax: 53 78 636029 e-mail: cuba@meyss.es

País	Domicilio	Tlf./fax/correo
DINAMARCA Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación en Suecia, Finlandia, Noruega, Estonia, Letonia y Lituania)	Gothersgasde, 175, 2 th 1150 COPENHAGUE K	45 33 93 12 90 Fax: 45 33 93 21 55 e-mail: dinamarca@meyss.es
ECUADOR Consejería de Empleo y Seguridad Social	La Pinta 455 QUITO	593/2/ 223 37 74 y 223 70 77 Fax: 593/2/ 252 00 65 e-mail: ecuador@meyss.es
ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación ante la O.E.A.)	2375, Pennsylvania Avenue, N.W. WASHINGTON, D.C. 20037	1 202 728 23 31 Fax: 1 202 822 37 31 e-mail: estadosunidos@meyss.es
FRANCIA Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación ante la OCDE y Andorra)	6, rue Greuze 75116 PARÍS	33 1 53 700520 Fax: 33 1 53 700530 e-mail: francia@meyss.es
ITALIA Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación en Grecia y Rumanía)	Via di Monte Brianzo,56 00186 ROMA	39 06 68804893 Fax: 39 06 68805032 e-mail: italia@meyss.es
MARRUECOS Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación en Túnez)	Rue Ain Khalouiya Av. Mohamed VI. Km 10170 RABAT	212 537 63.39.60 Fax: 212 537 63.39.44 e-mail: marruecos@meyss.es
MÉXICO Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación en Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá)	Galileo, 84 Colonia Polanco 11550 MÉXICO	52 55 52 80 41 04/5 Fax:52 55 52 80 40 86 e-mail: mexico@meyss.es
PERÚ Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación en Bolivia y Comunidad Andina de Naciones)	Choquehuanca,1330 San Isidro. LIMA-27	511 212 11 11 Fax: 511 440 96 56 e-mail: peru@meyss.es
PORTUGAL Consejería de Empleo y Seguridad Social	Rúa do Salitre, 1 1269-052 LISBOA	351 21 346 98 77 Fax: 351 21 342 20 15 e-mail: portugal@meyss.es
REINO UNIDO Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación en Irlanda)	20, Peel Street LONDRES, W8-7PD	4420 72210098 e-mail:reinounido@meyss.es
SENEGAL Consejería de Empleo y Seguridad Social	45, Bd. de la République DAKAR	221 33 889 33 70 Fax: 221 33 842 88 95 e-mail: senegal@meyss.es
SUIZA Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación en Austria y Liechtenstein)	Kirchenfeldstrasse, 42 3000 BERNA, 6	41 31 357 22 57 Fax: 41 31 357 22 51 e-mail: suiza@meyss.es

País	Domicilio	Tlf./fax/correo
URUGUAY Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación en Paraguay)	Avda. Dr. Francisco Soca, 1462 11600 MONTEVIDEO	598 27078420 e-mail: uruguay@meyss.es
VENEZUELA Consejería de Empleo y Seguridad Social (Acreditación en Colombia y República Dominicana)	Avda. Principal Eugenio Mendoza Con la 1.ª Transversal, La Castellana Edificio Banco Lara, 1.º Piso CARACAS	58 212 319 42 30 Fax: 58 212 319 4242 e-mail:venezuela@meyss.es
Oficina en Colombia	94 A, nº 11 A-70 BOGOTÁ DC	571 6283910 Fax: 571 6283939 e-mail: colombia@meyss.es
Oficina en República Dominicana	Avda. Independencia, 1205 Cancillería SANTO DOMINGO	1809 533 52 57 Fax: 1809 533 51 72 e-mail: republicadominicana@meyss.es

XVII. Índices

ÍNDICE SISTEMÁTICO

Presentación 3
Organigrama del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social 4
Transferencias efectuadas a las Comunidades Autónomas en materia socio-laboral 14

I. LA BÚSQUEDA DEL PUESTO DE TRABAJO

1. La demanda de empleo 18
1.1. Solicitud de puesto de trabajo ante la Oficina de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo 18
- ¿Dónde?
- Requisitos.
- Contenido de la demanda de empleo.
- Documentos que debe aportar.

1.1.1. Inscripción de Extranjeros en las Oficinas de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo 19
- Nacionales de un país miembro de la Unión Europea, y los nacionales del Espacio Económico Europeo y de la Confederación Suiza.
- Nacionales no comunitarios.

1.1.2. Normas a observar con la Oficina de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo 20
1.1.3. Servicios prestados por las Oficinas de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo a los demandantes de empleo 20
1.2. Solicitud de puestos de trabajo ante las Agencias de Colocación 21
1.3. Búsqueda de puesto de trabajo en países de la Unión Europea, en el Espacio Económico Europeo o en la Confederación Suiza 21
- ¿Qué son los Servicios Europeos de Empleo?
- ¿Dónde se pueden solicitar sus servicios?

2. Servicios y ayudas a los demandantes de empleo 23
2.1. Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo 23
- Características de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.
- Contenido de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

2.2. Enfoque personalizado de los servicios que prestan los Servicios Públicos de Empleo 26
2.3. Itinerario personalizado para el empleo 26
2.4. Plan Anual de Política de Empleo 2019 27
2.5. Plan de Choque de Empleo Joven 27
2.6. Plan Reincorpora-T Plan trienal para prevenir y reducir el Desempleo de Larga Duración 2019-2021 29
2.7. Acciones del servicio de orientación profesional y del servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento 30
- Gestión y tramitación.

2.7.1. Subvenciones para la realización de acciones de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento 30
- Objetivo.
- ¿Qué entidades pueden solicitar ser colaboradoras?
- Acciones objeto de subvención.
- Cuantías de las subvenciones.
- Solicitud de la subvención.
- Adaptación de estas subvenciones en Comunidades Autónomas.

2.8. Subvenciones para programas experimentales en materia de empleo 32
- Objetivo.
- ¿Qué son los programas experimentales?
- Programas objeto de subvención.
- Entidades beneficiarias.
- Lugar y plazo de presentación de las solicitudes.

2.9. Formación Profesional para el empleo de los trabajadores desempleados 33
2.10. Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género 33
- Finalidad.
- Medidas de actuación.
- Gestión y tramitación.

3. Servicios y ayudas a los oferentes de empleo y agencias de colocación ... 36
3.1. Servicios prestados por las Oficinas de Empleo de los Servicio Públicos de Empleo a los oferentes de empleo 36
- Servicio de colocación y asesoramiento a empresas de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.
- Presentación de ofertas de empleo por la empresa ante los Servicios Públicos de Empleo.
- Actuación de la Oficina de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo.

3.2. Servicios prestados por la Red EURES .. 37
- Servicios EURES de apoyo a los trabajadores.
- Servicios EURES de apoyo a los empresarios.
- Lugar de solicitud de los servicios de la Red EURES.

3.3. Agencias de colocación 39
- ¿Qué son las agencias de colocación?
- Empresas de recolocación.
- Empresas de Trabajo Temporal.

- Declaración responsable.
- Obligaciones de las agencias de colocación.
- Espacio telemático.

3.3.1. Agencias de colocación como entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo 41
- Características.
- Actuaciones de colaboración.
- Obligaciones de las agencias de colocación como entidades colaboradoras.

3.4. Infracciones en materia de difusión de ofertas de trabajo por las empresas 42

4. Cesión de trabajadores. Empresas de Trabajo Temporal 44

4.1. Empresas de Trabajo Temporal 44
- Requisitos.
- Documentación a aportar con la solicitud.
- Solicitud de autorización administrativa
- Alcance y eficacia de la autorización administrativa.
- Tramitación por medios electrónicos.

4.2. Contrato de puesta a disposición 46
- ¿Cuándo se puede celebrar el contrato de puesta a disposición?
- ¿Cuándo no se pueden celebrar contratos de puesta a disposición?
- Contenido de los contratos de puesta a disposición.
- Duración.
- Obligaciones de las empresas usuarias.
- Relación del trabajador con la empresa usuaria.

4.3. Relaciones laborales en la Empresa de Trabajo Temporal 50
- Contrato entre la Empresa de Trabajo Temporal y el trabajador contratado para prestar servicios en empresas usuarias.
- Obligaciones de las Empresas de Trabajo Temporal.

4.4. Obligaciones de información de las Empresas de Trabajo Temporal 52
- Obligaciones de información a la Administración.
- Obligaciones de información a la empresa usuaria.

4.5. Centros portuarios de empleo 53

5. Acceso al trabajo en la Unión Europea, en el Espacio Económico Europeo y en la Confederación Suiza 54
- Derecho a la libre circulación de los ciudadanos españoles en otro Estado de la Unión, del Espacio Económico Europeo y Suiza.
- Derechos de los ciudadanos de otros Estados miembros de la Unión Europea y de sus familiares en España.
- Libre circulación de trabajadores de la Unión Europea.

II. EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMO Y EL TRABAJO ASOCIADO 58

6. El trabajo por cuenta propia o autónomo 58

6.1. Trámites de inicio de la actividad 58
- Inscripción y/o alta en la Seguridad Social.
- Alta en Hacienda en el Censo de Empresarios y en el Impuesto de Actividades Económicas.
- En caso de apertura de un local.
- Inscripción de patentes, modelos, diseños industriales y marcas, rótulos o nombres comerciales.

6.2. Promoción del empleo autónomo 59
- Finalidad.

6.2.1. Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento 59

6.2.2. Subvenciones y cuantías 60
- Finalidad.
- Beneficiarios.
- Subvención por establecimiento como trabajador autónomo.
- Subvención financiera.
- Subvención para asistencia técnica.
- Subvención para formación.
- Obligaciones de los beneficiarios.

6.2.3. Reducciones y bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) 61
- Para los trabajadores por cuenta propia, en general.
- Para los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años (o 35 años en el caso de mujeres).
- Para las personas con discapacidad, (inicial o sobrevenida), víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.
- Para los trabajadores por cuenta propia agrarios.
- Para trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla.
- Para las personas trabajadores autónomas durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.
- Para las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.
- Para altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos.
- Por la contratación de familiares del trabajador autónomo.
- Por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación.

6.2.4. Capitalización de las prestaciones por desempleo para fomentar el trabajo autónomo 65

6.2.5. Compatibilización de la percepción de la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta propia 65

6.2.6. Suspensión y reanudación del cobro de la prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia 65

6.2.7. Otras medidas de apoyo al autónomo 65

6.3. El Estatuto del trabajo autónomo 67

6.3.1. Ámbito de aplicación subjetivo 67
- ¿A qué personas se aplica el Estatuto del trabajo autónomo?

6.3.2. Régimen profesional común del trabajador autónomo 68
- Derechos profesionales.
- Deberes profesionales.
- Forma y duración del contrato.
- Bonificación por la contratación de familiares del trabajador autónomo.
- Protección de menores.

6.3.3. Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente 69
- Concepto y características.
- Contrato de actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente.
- Acuerdos de interés profesional.
- Jornada de la actividad profesional.
- Extinción del contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente
- Interrupciones justificadas de la actividad profesional.
- Competencia jurisdiccional y solución extrajudicial de conflictos.

6.3.4. Derechos colectivos del trabajador autónomo 73
- Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos.
- Representatividad de las Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos.
- Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos.

6.3.5. Consejo del Trabajo Autónomo 75

6.4. Protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos 75
- Situaciones protegidas.
- Beneficiarios.
- Requisitos.
- Contenido de la prestación.
- Solicitud y nacimiento del derecho.
- Duración y cuantía de la prestación.
- Pago único de la prestación por cese de actividad.

7. El trabajo asociado 79
- Primacía del fin social sobre el capital.

7.1. Sociedades Cooperativas 79
- ¿Qué es una cooperativa?
- Clases de cooperativas.
- Ámbito de aplicación.
- Domicilio.
- Constitución e inscripción de la cooperativa.
- Registro de Sociedades Cooperativas.
- Escritura de constitución.
- Contenido de los Estatutos.
- Órganos de la sociedad cooperativa.
- Capital social.
- ¿Quiénes pueden ser socios?
- Número mínimo de socios.
- Socios colaboradores.
- Régimen fiscal de las cooperativas.

7.2. Cooperativas de trabajo asociado 83
- ¿Qué es una cooperativa de trabajo asociado?
- ¿Quiénes pueden ser socios trabajadores?
- Remuneración de los socios trabajadores.
- Admisión de nuevos socios.
- Contratación de trabajadores asalariados.
- Acceso de los trabajadores asalariados a socios.
- Jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones y permisos.
- Suspensión y excedencias.
- Baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Régimen disciplinario.
- Sucesión de empresas, contratas y concesiones.
- Cuestiones contenciosas.
- Régimen de la Seguridad Social.
- Medidas de fomento para la creación de empleo.

7.3. Sociedades Cooperativas Europeas con domicilio en España (SCE) 87

7.4. Sociedades Laborales 88
- ¿Cuáles son?
- ¿Quiénes forman parte de una Sociedad Laboral?

7.4.1. Régimen económico 89
- El capital social.
- Reserva especial.

7.4.2. Constitución de una Sociedad Laboral 89
- Trámites a seguir.
- Registro Administrativo de Sociedades Laborales.
- Calificación.
- Traslado de domicilio.

7.4.3. Puesta en marcha de una Sociedad Laboral 90

7.4.4. Pérdida de la calificación de Sociedad Laboral 91

7.4.5. Beneficios fiscales 91

7.4.6. Encuadramiento en el Sistema de la Seguridad Social 91

7.5. Subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en cooperativas y sociedades laborales 92
- Objeto.
- Tipos de actuaciones subvencionables.

7.5.1. Subvenciones por la incorporación de socios trabajadores o socios de trabajo a cooperativas y sociedades laborales 92
- Colectivos beneficiados.
- Requisitos.
- Cuantía de las subvenciones.

7.5.2. Subvenciones por inversiones en inmovilizado material o inmaterial que contribuyan a la creación, consolidación o mejora de la competitividad de cooperativas y sociedades laborales 93
- Modalidades.
- Requisitos.
- Cuantía.

7.5.3. Subvenciones por asistencia técnica 94
- Modalidades.
- Cuantía.

7.5.4. Subvención de actividades de formación, fomento y difusión de la economía social vinculadas directamente al fomento del empleo 95
- Modalidades.
- Cuantía.

7.5.5. Tramitación de las subvenciones a las cooperativas y sociedades laborales 96
- Lugar y plazo de presentación de las solicitudes.
- Documentación que deberá acompañarse a las solicitudes.
- Concurrencia de ayudas y subvenciones.

7.6. Subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal 99
- Objeto.
- Beneficiarios.
- Procedimiento de concesión.
- Actividades y gastos subvencionables.
- Criterios objetivos de otorgamiento de las subvenciones.
- Cuantía.
- Solicitud de subvenciones.
- Documentación que deberá acompañarse a las solicitudes.

7.7. Modalidad de pago único de la prestación por desempleo como medida de fomento de empleo en cooperativas y sociedades laborales 103

7.8. Incentivos a la incorporación de trabajadores a entidades de la economía social 104

III. EL APOYO A LA CREACION DE EMPRESAS Y EMPLEO

8. Trámites para la apertura o reapertura de centros de trabajo con la Administración Socio-Laboral 106

8.1. Comunicación a la autoridad laboral 106
- ¿Quién debe efectuarla?
- ¿Cuándo?
- ¿Cómo?
- ¿Dónde?
- Incumplimiento de la obligación.

8.2. Otros trámites 107
- Inscripción de la empresa en la Seguridad Social.
- Afiliación de los trabajadores en la Seguridad Social.
- Formalización de la protección respecto a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional del personal a su servicio.
- Diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Trámites específicos en las obras de construcción.

9. Medidas de fomento del empleo 111

9.1. Fomento de la contratación 111

9.1.1. Sistema Nacional de Garantía Juvenil . 111
- Requisitos para la inscripción.

9.1.2. Medidas destinadas a incentivar la incorporación al trabajo de personas en situación de exclusión social 112

9.2. Incentivos fiscales al incremento de trabajadores discapacitados para empresas acogidas fiscalmente al impuesto de sociedades o método de estimación directa 112

9.3. Medidas de apoyo al autoempleo 113

9.4. Ayudas al empleo en el proceso migratorio 113

9.5. Fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I+E 113
- Objeto.
- Beneficiarios.
- Medidas.
- Gestión y solicitud.
- Plazo de resolución.

9.5.1. Ayudas destinadas a estudios de mercado y campañas para la promoción de empleo local 114
- Beneficiarios.
- Actuaciones objeto de subvención.
- Cuantía.
- Documentación.

9.5.2 Ayudas a la contratación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local 115
- Beneficiarios.
- Actuaciones objeto de subvención.
- Funciones de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local.
- Cuantía y duración de la subvención.
- Documentación.

9.5.3. Ayudas destinadas a proyectos y empresas calificadas como I+E 116
- Beneficiarios.
- Actuaciones objeto de subvención.
- Cuantía.
- Documentación.

9.5.3.1. Calificación como I+E 117
- Requisitos para la calificación.
- Gestión y solicitud.
- Documentación.
- Plazo de resolución.
- Registro I+E.

9.6. Medidas de integración laboral de afectados por el síndrome tóxico 118
- Medidas.
- Compatibilidad de las ayudas.
- Solicitudes e información.

9.6.1. Apoyo a la contratación laboral de afectados por el síndrome tóxico 119
- Objetivo.
- Ayudas.

9.6.2. Apoyo a socios-trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o de sociedades laborales 119
- Objetivo.
- Ayudas.

9.6.3. Apoyo al trabajador autónomo 119
- Objetivo.
- Ayudas.

9.7. Apoyo a la inserción laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo 120
- Objetivo.
- Proyectos financiables.
- Beneficiarios.
- Requisitos generales.
- Gestión y solicitud.

9.7.1. Ayudas a los proyectos generadores de empleo 121
- Requisitos específicos.
- Clases de subvenciones.
- Cuantía.

9.7.2. Ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo 122
- Requisitos específicos.
- Cuantía.

9.7.3. Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional 123
- Beneficiarios de las subvenciones.
- Destinatarios finales.
- Subvención y cuantía.
- Gestión y solicitud.

9.7.4. Ayudas a las empresas colaboradoras que contraten indefinidamente a trabajadores con discapacidad de un enclave laboral 124
- Destinatarios y cuantía de las subvenciones.

9.8. Fomento de la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo 125

9.8.1. Contratos de personas con discapacidad 125

9.8.2. Empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo 125
- Destinatarios finales.
- Beneficiarios de las subvenciones.
- Preparadores laborales.
- Cuantía.
- Gestión y solicitud.

9.9. Programa de fomento de empleo agrario para Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas 127
- Ámbito territorial de aplicación.
- Consejos comarcales del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Acciones de fomento por el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Subvenciones a la contratación.

9.10. Planes de contratación temporal de trabajadores desempleados 129

9.10.1. Colaboración de los Servicios Públicos de Empleo con Corporaciones Locales 129
- ¿Quiénes pueden ser beneficiarios de las subvenciones?
- Destino de las subvenciones públicas y cuantía de las mismas.
- Requisitos para la selección de obras y de trabajadores.
- Obras y servicios de interés general y social.
- Procedimiento de concesión.
- Tramitación.

9.10.2. Colaboración de los Servicios Públicos de Empleo con Órganos de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro 132
- Objetivo.
- Subvención.
- Requisitos que deben cumplir las obras o servicios para los que se solicitan las subvenciones.
- Requisitos y criterios para la selección de los trabajadores.
- Contratación de trabajadores.
- Cuantía
- Procedimiento de concesión.
- Solicitud de la subvención.

9.10.3. Trabajos temporales de colaboración social 135
- Objetivo.
- Retribuciones de los trabajadores.
- Tramitación.

9.11. Empresas de inserción 136

9.11.1. Concepto de empresa de inserción y características 136
- Requisitos.
- Trabajadores de las empresas de inserción.
- Itinerario de inserción sociolaboral y de servicios de intervención y de acompañamiento por medio de empresas de inserción
- Calificación.
- Registros e información sujeta a constancia registral.
- Actuaciones de las Administraciones Públicas.

9.11.2. Contrato de trabajo 139
- Condiciones de trabajo.
- Extinción y suspensión del contrato.

9.11.3. Promoción de las empresas de inserción 140

9.12. Fondo Social Europeo (F. S. E.) 140
- ¿Qué es el Fondo Social Europeo?
- Asignación económica del FSE en España.
- Contribución del FSE a la Estrategia Europa 2020.
- ¿Quién coordina la gestión del FSE?
- Programas operativos en España.

9.12.1. Programa Operativo de Empleo Juvenil 142
- Principales características.
- Estructura de financiación.
- Ejes temáticos en el Programa Operativo de Empleo Juvenil.
- Actuaciones elegibles en el Programa Operativo de Empleo Juvenil.

IV. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

10. Formación Profesional para el empleo 146

10.1. Formación Profesional para el empleo. Aspectos generales 146
- Objeto.
- Finalidad.
- Destinatarios de las iniciativas de formación.
- Acciones formativas.
- Modalidades.
- Modalidad presencial.
- Modalidad de teleformación.
- Modalidad mixta.
- Certificados de profesionalidad.
- Acreditación, expedición y registro de competencias profesionales.
- Centros y entidades de formación.

- Financiación de las acciones formativas.

10.1.1. Formación programada por las empresas 152
- Objeto y características.
- Empresas beneficiarias.
- Organización y ejecución de la formación.
- Crédito de formación asignado a las empresas.
- Obligaciones de las empresas beneficiarias.
- Comunicación de las acciones formativas.
- Administración competente.

10.1.2. Oferta formativa para trabajadores ocupados 155
- Objeto y características.
- Programas de formación sectoriales.
- Programas de formación transversales.
- Programas de cualificación y reconocimiento profesional.
- Formación para trabajadores autónomos y de la economía social.

10.1.3. Oferta formativa para trabajadores desempleados 157
- Objeto y características.
- Ayudas y becas.

10.1.4. Programas de formación de los servicios públicos de Empleo. El cheque formación 158

10.1.5. Otras iniciativas de formación 159
- Permisos individuales de formación.
- Formación en alternancia con el empleo.

1.1.6. Prácticas profesionales no laborales vinculadas a acciones formativas 160

10.1.7. Evaluación de la calidad de las acciones formativas para el empleo 160

10.2. Formación Profesional para el empleo mediante iniciativa privada 161

10.3. Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la Formación Profesional 162

10.4. Formación Profesional Dual 163

10.5. Prácticas no laborales en empresas ... 164

10.6. Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y Unidades de Promoción y Desarrollo 165
- ¿Qué son?
- ¿Quiénes pueden promoverlas?

10.6.1. Escuelas Taller 166
- Etapas.
- Ayudas.
- Duración.

10.6.2. Casas de Oficios 166
- Etapas.
- Ayudas.
- Duración.

10.6.3. Aspectos comunes del programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios ... 167
- Selección de los alumnos trabajadores, director, docentes y personal de apoyo.
- Formación básica.
- Orientación, información profesional, formación empresarial y asistencia técnica.
- Certificación de la formación.
- Tramitación de los expedientes.
- Financiación.

10.6.4. Unidades de Promoción y Desarrollo 169
- Tramitación de expedientes.
- Financiación.

10.7. Programa de Talleres de Empleo 170
- ¿Qué es?
- Objetivo.
- Entidades promotoras.
- Beneficiarios.
- Formación.
- Duración de los proyectos.
- Orientación, información profesional, formación empresarial y asistencia técnica.
- Contratación de los trabajadores participantes.
- Selección de los alumnos participantes, director, docentes y personal de apoyo.
- Financiación.
- Tramitación de la solicitud y ayudas.

10.8. Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y/o formación no formal 174

V. LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES Y LAS CARACTERÍSTICAS DE CADA TIPO DE CONTRATO.

11. Contrato de trabajo 178

11.1. Formalización y características del contrato de trabajo 178
- ¿Quién tiene capacidad para contratar?
- Forma del contrato.
- Duración del contrato.
- Período de prueba.
- Información a los trabajadores.
- Derecho de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación.
- Comunicación de las contrataciones a los Servicios Públicos de Empleo.
- Comunicación por medios telemáticos. Contrat@.

12. Los contratos de trabajo: modalidades e incentivos 182

12.1. Modalidades de contrato de trabajo 182

12.1.1. Contrato indefinido 182
- Definición.
- Cláusulas específicas.
- Formalización.

12.1.1.1. Cláusulas específicas e incentivos a la contratación indefinida 183

12.1.1.1.1. Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo 183
- Requisitos de los trabajadores.
- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.

12.1.1.1.2. Incentivos a la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración 185
- Requisitos de los trabajadores.
- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.

12.1.1.1.3. Incentivos por la contratación de familiares de trabajador autónomo .. 185
- Requisitos de los trabajadores.
- Requisitos del trabajador autónomo.
- Características del contrato.
- Incentivos.

12.1.1.1.4. Incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad 186
- Requisitos de los trabajadores.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.
- Obligaciones de la empresa.

12.1.1.1.5. Incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad en centros especiales de empleo 188
- Requisitos de los trabajadores.
- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.1.1.6. Incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales 192
- Requisitos de los trabajadores.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.
- Obligaciones de la empresa.
- Otras características.

12.1.1.1.7. Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social 193
- Requisitos de los trabajadores.
- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.1.1.8. Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción 195
- Requisitos de los trabajadores.
- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.1.1.9. Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima del terrorismo o víctima de trata de seres humanos 198
- Requisitos de los trabajadores.
- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.1.1.10. Cláusulas específicas e incentivos a la contratación de fijos-discontinuos 199
- Características.
- Formalización.
- Incentivos.

12.1.1.1.11. Medidas de apoyo a la prolongación del período de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística 200
- Incentivos.

12.1.1.1.12. Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores procedentes de una ETT con contrato para la formación y el aprendizaje o con contrato en prácticas 200
- Requisitos de los trabajadores.
- Características del contrato.
- Incentivos.

12.1.1.1.13. Incentivos por conversión de contratos formativos y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en contratos indefinidos 201
- Requisitos de los trabajadores.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.1.1.14. Incentivos por conversión de contrato en prácticas, de relevo, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en contrato indefinido 202
- Requisitos de los trabajadores.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.1.1.15. Incentivos por conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos 203
- Incentivos.
- Requisitos de la empresa.

12.1.2. Contratos temporales 204
- Definición.
- Formalización.

12.1.2.1. Contrato temporal por obra o servicio determinado 206
- Objeto.
- Características del contrato.
- Otras características.

12.1.2.2. Contrato temporal por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (eventual) 207
- Objeto.
- Características del contrato.
- Otras características.

12.1.2.3. Contrato temporal para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (interinidad) 208
- Objeto.
- Características del contrato.
- Otras características.

12.1.2.3.1. Incentivos para la sustitución de trabajadores que se encuentra en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la seguridad social 209
- Incentivos.

12.1.2.3.2. Incentivos para la sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo 210
- Características.
- Incentivos.

12.1.2.3.3. Incentivos para la sustitución de trabajadores durante los períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural 210
- Incentivos.
- Exclusiones.

12.1.2.3.4. Incentivos para la sustitución de bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad 211
- Incentivos.

12.1.2.3.5. Incentivos para la sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género 212
- Incentivos.

12.1.2.4. Otros incentivos a la contratación temporal 212

12.1.2.4.1. Incentivos a la contratación temporal de trabajadores en situación de exclusión social 212
- Requisitos de los trabajadores.
- Requisitos de la empresa.
- Características del contrato.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.2.4.2. Incentivos a la contratación de trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, victima de trata de seres humanos o víctima del terrorismo 214
- Requisitos de los trabajadores.
- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.2.4.3. Incentivos y cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción 216
- Requisitos de los trabajadores.
- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.2.4.4. Incentivos y cláusulas específicas del contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores en situación de exclusión social en empresas de inserción 218
- Requisitos de los trabajadores.
- Requisitos de la empresa.
- Características del contrato.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.2.4.5. Incentivos y cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo 220
- Requisitos de los trabajadores.
- Requisitos de la empresa.
- Características del contrato.
- Incentivos.

12.1.2.4.6. Cláusulas específicas del contrato temporal de trabajos de interés social / fomento de empleo agrario. Colaboración con órganos de la Administración General del Estado, organismos autónomos y entidades sin ánimo de lucro y corporaciones locales 221
- Definición del programa.
- Requisitos de los trabajadores.
- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa
- Incentivos.
- Subvención.
- Fomento de empleo agrario.
- Definición del programa.
- Requisitos de los trabajadores.
- Características del contrato.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.2.4.7. Incentivos y cláusulas específicas del contrato temporal de fomento del empleo de personas con discapacidad 223
- Requisitos de los trabajadores.
- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.2.4.8. Otros incentivos a la contratación temporal de fomento del empleo de personas con discapacidad 225

12.1.2.4.8.1. Subvención para la adaptación de puestos de trabajo 225

12.1.2.4.8.2. Incentivos a la contratación temporal de personas con discapacidad en centros especiales de empleo 225
- Requisitos de los trabajadores.
- Características del contrato.
- Requisitos de la empresa.
- Incentivos.
- Otras características.

12.1.3. Contrato para la formación y el aprendizaje 228
- Definición.
- Formalización.
- Requisitos de los trabajadores.
- Características del contrato.
- Actividad formativa.
- Contenido de la actividad formativa.
- Acuerdo para la actividad formativa.
- Quien imparte la formación.
- Costes de la formación y su financiación.
- Incentivos.
- Conversión.
- Otras características.

12.1.3.1. Incentivos y cláusulas específicas del contrato para la formación y el aprendizaje celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT) 234
- Incentivos.

12.1.3.2. Incentivos y cláusulas específicas del contrato para la formación y el aprendizaje en programas de empleo y formación 235

12.1.3.3. Incentivos y cláusulas específicas del contrato para la formación y el aprendizaje celebrado con personas con discapacidad 235
- Incentivos.

12.1.4. Contrato en prácticas 236
- Definición.
- Formalización.
- Requisitos de los trabajadores.
- Características del contrato.
- Otras características.

12.1.4.1. Incentivos del contrato en prácticas celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT) 238
- Incentivos.

12.1.4.2. Incentivos específicos del contrato en prácticas para personas con discapacidad 239
- Requisitos de los trabajadores.

- Características del contrato.
- Incentivos.
- Otras características.

12.2. Otras formas de prestación del trabajo asalariado 240
12.2.1. Contrato a tiempo parcial 240
- Definición.
- Características.
- Jornada.
- Formalización del contrato.
- Otras características.
- Horas complementarias.
- Formalización del pacto de horas complementarias.
- Número máximo de horas complementarias.
- Distribución y realización de las horas complementarias.
- Retribución de las horas complementarias.
- Renuncia del trabajador al pacto de horas complementarias.
- Registro de la jornada de trabajo.
- Conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa.
- Voluntad del trabajador.
- Información a los trabajadores.
- Comunicación de las resoluciones.

12.2.1.1. Contrato de relevo 244
- Requisitos de los trabajadores.
- Características del contrato.
- Incentivos.

12.2.1.2. Cláusulas específicas de la jubilación parcial 245
- Definición.
- Requisitos de los trabajadores.
- Características del contrato.

12.2.2. Contrato de grupo 246
- Definición.
- Características.

12.2.3. Trabajo a distancia 247
- Definición.
- Características del contrato.
- Requisitos de los trabajadores.
- Duración.

12.2.4. Cláusulas específicas en contratos de investigadores 248

12.2.4.1. Cláusulas específicas de la contratación temporal para la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica 248
- Requisitos de los trabajadores.
- Requisitos de la empresa.
- Características del contrato.

12.2.4.2. Incentivos y cláusulas específicas de la contratación de personal investigador predoctoral en formación 248
- Requisitos de los trabajadores.
- Requisitos de la empresa.
- Características del contrato.
- Extinción.
- Incentivos.

12.2.4.3. Cláusulas específicas del contrato temporal de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación 251
- Requisitos de los trabajadores.
- Requisitos de la empresa.
- Características del contrato.

VI. EL SALARIO Y EL TIEMPO DE TRABAJO

13. Retribución de los trabajadores por cuenta ajena y su garantía 254
13.1. El salario 254
- ¿Qué es?
- Composición del salario.
- Retribuciones que no tienen la consideración de salario.
- Abono del salario.
- Pagas extraordinarias.
- El recibo de salarios.
- Obligaciones del empresario.

13.2. El Salario Mínimo Interprofesional 256
- Importe del Salario Mínimo Interprofesional para cualquier actividad.
- Importe del Salario Mínimo Interprofesional para trabajadores eventuales o temporeros.
- Importe del Salario Mínimo Interprofesional para empleados del hogar familiar.
- Reglas Transitorias.
- Características generales.

Evolución del Salario Mínimo Interprofesional 259
13.3. Garantía del salario 259
13.3.1. Preferencias de los créditos salariales 260
13.3.2. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) 260
- ¿Qué es?

13.3.2.1. Retribuciones e indemnizaciones de responsabilidad subsidiaria, en caso de insolvencia o concurso del empresario..... 260
- Salarios
- Indemnizaciones

13.3.2.2. Indemnizaciones por responsabilidad directa, sin necesidad de declaración judicial de insolvencia o concurso del empresario 261
- Supuestos y alcance de la responsabilidad en extinciones de contratos de trabajo producidos por causa de fuerza mayor.
- Indemnizaciones excluidas del ámbito de protección de FOGASA.
- Protección de situaciones transnacionales.
- ¿Cómo se financia?
- Beneficiarios.
- Tramitación.
- Plazo de solicitud.
- Lugar de presentación.
- Abono de la prestación.
- Subrogación.
- Acuerdo de devolución de cantidades.

14. Jornada laboral. Permisos y vacaciones 265
14.1. Jornada laboral 265
- Duración.
- Registro diario de jornada.
- Descanso diario, durante la jornada y semanal.
- Ampliaciones y reducciones de jornada.
- Trabajo nocturno.
- Trabajo a turnos.

- Reducción de la jornada laboral por motivos familiares.
- Reducción de la jornada laboral de las víctimas de violencia de género y de las víctimas de terrorismo.

14.2. Calendario laboral 271
- Elaboración y trámites

14.3. Horas extraordinarias 271
- ¿Cuáles son?
- Horas extraordinarias de obligada realización.
- Retribución y número máximo de horas extraordinarias.

14.4. Permisos retribuidos y no retribuidos 272
14.4.1. Permisos retribuidos 272
14.4.2. Permisos no retribuidos 273
14.5. Vacaciones anuales retribuidas 274
- Duración
- Fecha de disfrute.

14.6. Fiestas laborales 274
- Características.

Calendario de las fiestas en las capitales de provincia para el año 2019 275

VII. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

15. Modificaciones del contrato de trabajo. Desplazamiento de trabajadores en prestaciones transnacionales 278
15.1. Movilidad funcional 278
- Realización de funciones tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional.
- Realización de funciones superiores a las del grupo profesional.
- Cambio de funciones no pactadas ni incluidas en los puntos anteriores.
- Retribución de los trabajadores.
- Características generales.

15.2. Movilidad geográfica 279
15.2.1. Traslados 279
- ¿Qué se entiende por traslado?
- Motivos para el traslado.
- Procedimiento.

15.2.1.1. Traslado individual 280
- Actuación del empresario.
- Actuación del trabajador.

15.2.1.2. Traslado colectivo de trabajadores 280
- ¿Qué se entiende por traslado colectivo?
- Actuación del empresario.
- Período de consultas.
- Actuación de los trabajadores.

15.2.1.3. Traslado voluntario 281
15.2.2. Desplazamientos temporales 282
- Actuación de la empresa.
- Actuación del trabajador.

15.3. Desplazamiento a España de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional 283
- ¿A qué empresas afecta?
- ¿Qué desplazamientos transnacionales de trabajadores están afectados?
- Obligaciones de los empresarios.
- Comunicación del desplazamiento
- Acciones en materia de inspección.
- Cooperación con las Administraciones Públicas de otros Estados en materia de información e inspección.
- Órgano competente en materia de información.

15.4. Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional por empresas establecidas en España 288
- Obligaciones de las empresas.
- Información de las condiciones de trabajo del lugar donde se va a efectuar el desplazamiento.

15.5. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo 289
- ¿Qué modificaciones tienen esta consideración?
- Características.

15.5.1. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual 289
- ¿Cuándo tienen las modificaciones este carácter?
- Actuación del empresario.
- Actuación del trabajador.

15.5.2. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo 290
- ¿Cuándo tienen las modificaciones este carácter?
- Actuación del empresario.
- Período de consultas.
- Actuación de los trabajadores.

16. Suspensión y extinción del contrato de trabajo 293
16.1. Suspensión del contrato de trabajo 293
- ¿Qué es?
- Causas de suspensión.
- Efectos.
- Reincorporación al trabajo y duración de la suspensión.
- Nacimiento.

16.2. Excedencias 297
- ¿Qué son?
- Clases.

16.3. Suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor 298
- Características
- Procedimiento.

16.4. Extinción del contrato de trabajo 299
16.4.1. Mutuo acuerdo de las partes 300
- Características.

16.4.2. Causas consignadas válidamente en el contrato 300
- Características.

16.4.3. Expiración del período contratado o realización de la obra o servicio objeto del contrato 300
- Características.

16.4.4. Muerte, jubilación, o extinción de la personalidad jurídica del contratante ... 301
- Características.

16.4.5. Dimisión del trabajador 301
- Características.

16.4.6. Muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador 302
- Características.

16.4.7. Jubilación del trabajador 302
- Características

16.4.8. Fuerza mayor 302
- Características.
- Requisitos.

16.4.9. Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción 303
- Características.
- Requisitos.
- Aportaciones al Tesoro por despidos de trabajadores de 50 o más años.
- Procedimiento.

16.4.10. Voluntad del trabajador con causa justificada 304
- Causas.
- Procedimiento.

16.4.11. Causas objetivas legalmente procedentes 305
- Características
- Procedimiento general.

16.4.11.1. Ineptitud del trabajador 306
- Requisitos.
- Procedimiento.

16.4.11.2. Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo 306
- Requisitos.
- Procedimiento.

16.4.11.3. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción 307
- Características.

16.4.11.4. Faltas de asistencia al trabajo 307
- Requisitos.
- Procedimiento.

16.4.11.5. Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos 307

16.4.12. Despido disciplinario 308
- Motivos.
- Procedimiento.

17. Actuaciones en caso de despido ... 309

17.1. Acto de conciliación 309
- ¿A quién afecta?
- Procedimiento.
- Resolución.

17.2. Demanda ante el Juzgado de lo Social . 310

17.2.1. Procedimiento 310
- Presentación de la demanda.
- Plazo.
- Características de la demanda.
- Nota.

17.3. Sentencia 311

A) DESPIDO NULO 312
- Motivo.
- Consecuencias.

B) DESPIDO IMPROCEDENTE 313
- Motivo
- Consecuencias y efectos.
- Fijación del importe de la indemnización.

C) DESPIDO PROCEDENTE 314
- Motivo.
- Consecuencias.

17.4. Recursos 315
- Consecuencias.

18. La regulación de empleo 316

18.1. Procedimientos de regulación de empleo 316
- ¿Qué son los procedimientos de regulación de empleo?
- ¿Cuándo se siguen estos procedimientos?
- ¿Cuál es la Autoridad laboral competente?

18.2. El procedimiento de despido colectivo 317
- ¿Quién lo inicia?
- Procedimiento.
- Comunicación empresarial.
- Período de consultas.
- Tramitación del procedimiento.
- Impugnación ante la jurisdicción social.
- Las medidas sociales de acompañamiento y el plan de recolocación externa.
- Otras obligaciones empresariales.
- Procedimiento en caso de declaración de la empresa en concurso.
- Indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo.

18.3. El procedimiento de suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción 322
- Iniciación y tramitación del procedimiento.
- Notificación de las medidas a los trabajadores afectados.
- Impugnación ante la jurisdicción social.
- Obligaciones empresariales durante las medidas.

18.4. Procedimientos de extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por existencia de fuerza mayor 324

VIII. LAS RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO

19. Relaciones especiales de trabajo por cuenta ajena 326

19.1. Deportistas profesionales 326
- Colectivo incluido.
- Características.
- Jurisdicción competente

19.2. Personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo 327
- Colectivo incluido.
- Capacidad para contratar.
- Características.
- Tramitación y formalización de la relación laboral.
- Objeto del contrato.
- Modalidades de contratación.
- Duración del contrato.
- Salario y garantías salariales.
- Tiempo de trabajo.
- Extinción del contrato de trabajo.
- Actuaciones de los Centros Especiales de Empleo en relación con las medidas alternativas al cumplimiento de reserva de empleo.
- Apoyo a los Centros Especiales de Empleo.

19.3. Personal de alta dirección 331
- Colectivo afectado.
- Características.

19.4. Servicio del hogar familiar 332
- Actividades afectadas.
- Características: retribuciones, jornada y vacaciones e incentivos.
- Trámites y formalización de la relación laboral.
- Extinción del contrato.

19.5. Relación laboral especial de los artistas 334
- ¿Qué es?
- Colectivo afectado.
- Características.
- Indemnización por extinción del contrato.

19.6. Representantes de comercio 335
- Colectivo afectado.
- Características.

19.7. Estibadores portuarios 336

19.8. Trabajo de penados en Instituciones Penitenciarias 336
- Colectivo afectado.
- Características del contrato.
- Incentivos.
- Otras características.

19.9. Menores internados 338

19.10. Abogados que presten servicios en despachos individuales o colectivos 338
- Colectivo afectado.
- Características.

19.11. Residentes para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud ... 340
- Colectivo incluido.
- Ámbito de aplicación.
- Características.

IX. CÓMO SE PROTEGE AL TRABAJADOR DESEMPLEADO

20. Las prestaciones por desempleo .. 344

20.1. Prestación por desempleo de nivel contributivo 344
- Situaciones protegidas.
- Beneficiarios.
- Trabajadores extranjeros nacionales de países que no pertenecen a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo que pueden ser beneficiarios de prestaciones por desempleo.
- Contenido de la protección por desempleo en el nivel contributivo.
- Requisitos para acceder a la prestación.
- Situaciones asimiladas al alta.
- Situación legal de desempleo y forma de acreditarla.
- Extinción de la relación laboral.
- Suspensión de la relación laboral.
- Reducción de la jornada.
- Tienen también la consideración de situación legal de desempleo.
- Duración de la prestación.
- Cuantía de la prestación.
- Retenciones a efectuar por la Entidad Gestora.
- Pago de la prestación.
- Tramitación de la solicitud de la prestación y nacimiento del derecho.
- Documentación a presentar para el reconocimiento de la prestación.
- Resolución del expediente.
- Actuaciones a efectuar en caso de no estar de acuerdo con la resolución del expediente.
- Modalidad de pago único de la prestación por desempleo como medida de fomento de empleo en economía social y empleo autónomo.
- ¿Qué es?
- Beneficiarios
- Requisitos.
- Solicitud.
- Obligaciones de los trabajadores.
- Documentación a presentar.
- Abono acumulado y de forma anticipada de la prestación contributiva por desempleo a trabajadores extranjeros no comunitarios que retornen voluntariamente a sus países de origen. (R.D.L. 4/08, de 19 de septiembre)
- Requisitos que han de reunir los beneficiarios.
- Suspensión de la prestación.
- Reanudación de la prestación.
- Extinción de la prestación.
- Ejercicio del derecho de opción.
- Incompatibilidad de la prestación.
- Compatibilidad de la prestación.
- Desempleo, nacimiento y cuidado de menor e incapacidad temporal.
- Obligaciones de los trabajadores.
- Obligaciones de los empresarios.

20.2. Prestaciones por desempleo de nivel asistencial 371

20.2.1. Trabajadores que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares ... 372
- Requisitos.
- Duración.
- Contenido del subsidio.
- Tramitación.

20.2.2. Trabajadores que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen 45 años aunque carezcan de responsabilidades familiares 374
- Requisitos
- Duración
- Contenido del subsidio
- Tramitación

20.2.3. Trabajadores emigrantes retornados 376
- Requisitos.
- Duración.
- Contenido del subsidio.
- Tramitación.

20.2.4. Trabajadores que, al producirse la situación legal de desempleo, no han cubierto el período mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva 377
- Requisitos.
- Duración.
- Contenido del subsidio.
- Tramitación.

20.2.5. Liberados de prisión 378
- Requisitos.

- Duración.
- Contenido del subsidio.
- Tramitación.

20.2.6. Trabajadores que sean declarados plenamente capaces o incapaces parciales, como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total para la profesión habitual 379

- Requisitos.
- Duración.
- Contenido del subsidio.
- Tramitación.

20.2.7. Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años 380

- Requisitos.
- Duración.
- Contenido del subsidio.
- Tramitación.
- Compatibilidad del subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta ajena.

20.2.8. Información general para todos los subsidios 382

- Responsabilidades familiares.
- Acreditación de responsabilidades familiares.
- Determinación del requisito de carencia de rentas.
- Solicitud.
- Prórroga del subsidio.
- Pago del subsidio.
- Suspensión del derecho al subsidio.
- Extinción del subsidio.
- Infracciones y sanciones (suspensión y extinción).
- Reanudación del subsidio.
- Incompatibilidad del subsidio.
- Compatibilidad del subsidio por desempleo.
- Obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de las prestaciones por desempleo.

20.3. Protección por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios 392

20.3.1. Prestación por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios 392

- Particularidades en la cotización de los trabajadores por cuenta ajena agrarios.

20.3.2. Subsidio para trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, del Régimen General de la Seguridad Social 395

20.3.2.1. Subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario 396

- Beneficiarios.
- Requisitos.
- Período mínimo de cotización.
- Acceso al subsidio de trabajadores en situaciones especiales.
- Duración del subsidio.
- Cuantía del subsidio.
- Pago del subsidio.
- Tramitación.
- Nacimiento del derecho.
- Incompatibilidades.
- Suspensión del subsidio.
- Extinción del subsidio.

20.3.2.2. Subsidio especial en favor de trabajadores eventuales del Sistema Especial para trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios mayores de 52 años 403

- Beneficiarios y requisitos especiales.
- Duración del subsidio.
- Tramitación.
- Reanudación anual.
- Incompatibilidades, suspensión y extinción del subsidio.

20.3.3. Renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios de la Seguridad Social residentes en las Comunidades de Andalucía y Extremadura 404

- Beneficiarios.
- Requisitos.
- Nacimiento del derecho.
- Compromiso de Actividad.
- Cuantía de la renta agraria.
- Duración.
- Tramitación.
- Devengo y pago.
- Suspensión.
- Reanudación.
- Extinción.
- Obligaciones de los perceptores.
- Incompatibilidades y compatibilidades.
- Infracciones y sanciones.

20.4. Programa de Renta Activa de Inserción 411

- Beneficiarios y requisitos.
- Obligaciones de los beneficiarios.
- Infracciones y sanciones.
- Solicitud de incorporación al programa.
- Baja en el programa.
- Reincorporación al programa.
- Desarrollo del programa.
- Duración, cuantía y cotización a la Seguridad Social.
- Ayudas económicas.
- Incompatibilidad y compatibilidad de la ayuda.
- Organismos competentes.

20.5. Subsidio Extraordinario por Desempleo 418

- Duración.
- Cuantía.
- Plazo de solicitud.
- Documentación que se deberá aportar a la solicitud.

20.6. Trámites en línea de prestaciones a través de la sede electrónica del SEPE, accesible a través de la URL: https://sede.sepe.gob.es 419

- Solicitud de prestaciones por desempleo.
- Baja de la prestación.
- Modificación de datos bancarios.
- Consultas.
- Obtención de certificados.

X. LOS SERVICIOS DE INSPECCIÓN Y DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

21. El control de las condiciones de trabajo, empleo, Seguridad Social y seguridad y salud en el trabajo 422

21.1. Los Servicios de Inspección de Trabajo y Seguridad Social 422

- ¿Qué es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?
- ¿Quién realiza las inspecciones?
- ¿Quién puede solicitar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?
- ¿Dónde y cómo se solicita la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?
- ¿Cómo se realizan las inspecciones?
- ¿Cuáles son los centros y lugares de trabajo que pueden ser inspeccionados?
- ¿Cuáles son las facultades de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo en el ejercicio de sus funciones?
- ¿Qué medidas puede adoptar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?
- ¿Qué otras funciones desempeña la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

21.2. Plan Director para un trabajo digno 2018-2020 428

21.3 Régimen sancionador en el orden social 428

- ¿Qué se entiende por infracciones en el orden social?
- ¿Qué tipo de infracciones existen?
- ¿Quiénes son los sujetos responsables de la infracción?
- ¿Cuándo prescriben las infracciones?
- ¿Cuáles son las sanciones que pueden imponerse?
- ¿Cuáles son las cuantías de las multas y la autoridad competente para imponerlas?
- Procedimiento sancionador.
- Procedimiento liquidatorio.
- Actas de liquidación.
- Tablón Edictal Único.

22. La prevención de riesgos laborales 436

22.1. Obligaciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales 436

22.1.1. Plan de prevención de riesgos laborales 437

22.1.2. Evaluación de los riesgos 437

- ¿Qué es?
- ¿Qué y cómo se debe evaluar?
- ¿Cuándo se debe efectuar la evaluación de los riesgos?
- ¿Quién puede efectuar la evaluación de los riesgos?

22.1.3. Planificación y ejecución de la actividad preventiva 439

- Planificación de la actividad preventiva.
- Ejecución de la actividad preventiva.

22.2. Organización de recursos para las actividades preventivas 440

22.2.1. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva 441

22.2.2. Designación de trabajadores para la actividad preventiva 441

- Características.

22.2.3. Servicios de prevención propios .. 442

- ¿Cuándo será obligatorio constituir un servicio de prevención propio?
- Características.

22.2.4. Servicios de prevención mancomunados 443

- ¿Cuándo se pueden constituir?
- Características de los servicios de prevención mancomunados.

22.2.5. Servicios de prevención ajenos 444

- ¿Cuándo deberá el empresario recurrir a servicios de prevención ajenos?
- Requisitos de los servicios de prevención ajenos.

22.2.6. Presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos 445

22.2.7. Actividades incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención 446

22.3. Auditorías o evaluaciones externas de los sistemas de prevención de las empresas 447

- Empresas obligadas a auditar su sistema de prevención.
- Periodicidad.
- Requisitos del auditor.
- Informe de auditoria.

22.4. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales 448

- Derechos de los trabajadores.
- Obligaciones de los trabajadores.

22.5. Consulta y participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales 449

22.5.1. Consulta de los trabajadores 449

22.5.2. Derechos de participación y representación 450

22.5.3. Delegados de Prevención 450

- ¿Quiénes son?
- Designación de Delegados de Prevención.
- Competencias de los Delegados de Prevención.
- Facultades de los Delegados de Prevención.

22.5.4. Comité de Seguridad y Salud 451

- ¿Qué es?
- Composición del Comité de Seguridad y Salud.
- Competencias del Comité de Seguridad y Salud.
- Facultades del Comité de Seguridad y Salud.

22.6. Actuaciones de los fabricantes, importadores y suministradores en materia de prevención de riesgos laborales 452

22.7. Actuaciones de las Administraciones públicas en favor de la prevención de riesgos laborales en las empresas 453

22.7.1. Actuaciones de la Administración sociolaboral 453

22.7.1.1. Elaboración normativa 453

22.7.1.2. Actuación de vigilancia y control, incluyendo la potestad sancionadora ... 453

22.7.1.3. Actuaciones de promoción de la prevención 454
- Centros de obtención de información especializada del INSST.

22.7.1.4. Actuaciones de las Administraciones laborales de las comunidades autónomas 455
22.7.2. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria 455
22.8. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 455

XI. LA SINDICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

23. La representación colectiva 458
23.1. La sindicación de los trabajadores 458
- ¿Quiénes pueden sindicarse?
- Derecho de los trabajadores a sindicarse.

23.2. Los sindicatos 458
- Procedimiento para la constitución de un sindicato de trabajadores.
- Requisitos mínimos de los estatutos.

23.2.1. Sindicatos más representativos 459
- A nivel estatal.
- A nivel de Comunidad Autónoma.
- Derechos de los sindicatos más representativos.

23.3. La acción sindical en la empresa 460
- Secciones Sindicales.
- Representación sindical. Delegados sindicales.

23.4. Participación de los trabajadores en la empresa 461
23.4.1. Delegados de personal 461
- ¿Qué son?
- Número de delegados por empresa.

23.4.2. Comités de empresa 462
- ¿Qué son?
- Composición.

23.4.3. Proceso de elección de delegados de personal y comités de empresa 462
- Convocatoria.
- ¿Quiénes pueden elegir a los delegados de personal y a los miembros del comité de empresa?
- ¿Quiénes pueden ser elegidos delegados de personal o miembros del comité de empresa?
- Presentación de candidaturas y plazo.
- Votación para delegados de personal y su elección.
- Votación para miembros del comité de empresa y su elección.
- Mesa electoral.
- Funciones de la Mesa.
- Duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa.
- Censo electoral.
- Representantes de trabajadores fijos discontinuos y no fijos.
- Reclamaciones en materia electoral.
- Procedimiento arbitral, laudo arbitral.
- Designación y elección de árbitros.

23.4.4. Competencias y garantías laborales de delegados de personal y comités de empresa 468
- Competencias.
- Capacidad y sigilo profesional.
- Garantías laborales.

23.5. Asociaciones empresariales 470
- ¿Quiénes pueden asociarse?.
- Funciones.
- Trámites de constitución.
- Requisitos mínimos que han de contener los estatutos.
- Asociaciones empresariales más representativas.

23.6. Derecho de reunión de los trabajadores 472
- Las asambleas de trabajadores.
- Lugar de reunión.
- Convocatoria.
- Votaciones.
- Locales y tablón de anuncios.

23.7. Comité de Empresa Europeo 473
- Objetivo.
- Características de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

23.7.1. Constitución del Comité de Empresa Europeo 473
- Procedimiento.
- Composición del Comité de Empresa Europeo.
- Competencias del Comité de Empresa Europeo.

XII. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

24. La negociación colectiva 476
24.1. Acuerdos interprofesionales 476
- ¿Qué son los acuerdos interprofesionales?

24.2. Pacto Colectivo Extraestatutario 476
- ¿Qué es?

24.3. Convenio Colectivo 477
- ¿Qué es?
- Ámbito.
- ¿Quiénes están legitimados para negociar?
- Iniciación de la negociación del Convenio.
- Constitución y composición de la comisión negociadora.
- Desarrollo de la negociación y adopción de acuerdos.
- Validez del Convenio.
- Contenido del Convenio.
- Planes de Igualdad.
- Eficacia del Convenio y cláusula de descuelgue.
- Vigencia del Convenio.
- Adhesión y extensión.
- Concurrencia de Convenios.
- Aplicación e interpretación.

24.4. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos 486
- ¿Qué es?
- Funciones.
- Pueden solicitar la actuación de la Comisión en materia de consultas.

- Pueden solicitar la actuación de la Comisión para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo.

25. Los conflictos colectivos 488
25.1. Conflictos colectivos de trabajo 488
- Partes legitimadas para promoverlo.
- Tramitación.
- Contenido de la demanda.
- Celebración de juicio y sentencia.

25.2. La huelga 489
- Procedimiento.
- Efectos.
- Huelgas ilícitas y huelgas ilegales
- Resolución de la huelga.

25.3. El cierre patronal 491
- Actuaciones.
- Efectos.

25.4. Actuaciones de conciliación, mediación y arbitraje 491

XIII. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

26. La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) 494
26.1. ¿Qué se entiende por Responsabilidad Social de las Empresas? 494
26.2. El informe o memoria sobre RSE 495
- ¿Cómo pueden conocer los distintos grupos de interés y la sociedad en general que determinada empresa es socialmente responsable?

26.3. Las Administraciones Públicas y la RSE 496
26.3.1. Realización de buenas prácticas de RSE en las Administraciones Públicas 497
26.3.2. RED RETOS: la promoción de Territorios Socialmente Responsables 497
26.4. El Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) .. 498
26.5. Últimos avances normativos 498
26.6. La RSE y los grupos de interés 499
26.7. Subvenciones y ayudas públicas para la promoción, implantación y desarrollo de la RSE 499
26.8. Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020 499

XIV. DERECHOS Y DEBERES EN RELACIÓN CON LA SEGURIDAD SOCIAL

27. El Sistema de la Seguridad Social ... 502
27.1. Campo de aplicación y composición del sistema de la Seguridad Social 502
- Campo de aplicación.
- Exclusiones del campo de aplicación.
- Composición del Sistema de la Seguridad Social.

27.2. Afiliación y cotización 503
27.3. Países cuyas relaciones con España en materia de Seguridad Social se encuentran reguladas mediante instrumentos jurídicos internacionales 503
28. El Régimen General de la Seguridad Social 506
28.1. Campo de aplicación 506
- Estarán incluidos en este régimen.
- Estarán excluidos de este régimen.

28.2. Inscripción de empresas 508
- ¿Quién debe realizarla?
- ¿Cuándo?
- ¿Dónde?
- Documentos que debe aportar.
- Práctica de la inscripción y efectos de la misma.
- Variaciones en los datos y cese en la actividad.

28.3. Afiliación de los trabajadores 510
- Deben afiliarse.
- Trámite previo a la afiliación.
- Solicitud de afiliación.
- ¿Cuándo?
- ¿Cómo?
- ¿Dónde?
- Documentación justificativa.
- Efectos.

28.4. Solicitud de alta de los trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social 511
- ¿Quién debe efectuarla?
- ¿Cuándo?
- ¿Cómo?
- ¿Dónde?
- Efectos.
- Conservación de justificantes.
- Tipos de alta.

28.5. Comunicación de bajas y variaciones de datos de trabajadores al Régimen General de la Seguridad Social 514
- ¿Quién debe efectuarlas?
- ¿Cómo?
- Plazo.
- ¿Dónde?
- Conservación de justificantes.

28.6. Cotización 514
- ¿Quién debe cotizar?
- Nacimiento, duración y extinción de la obligación de cotizar.
- ¿Cuándo se debe cotizar?
- ¿Cuánto se debe cotizar?
- Tipos de cotización.
- Base de cotización al Régimen General.
- Límites de bases y topes de cotización.
- Situaciones especiales.

28.6.1. Características en la cotización de los contratos a tiempo parcial 521
- Determinación de la base de cotización mensual correspondiente a contingencias comunes.
- Determinación de las bases de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.
- Cotización en los supuestos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor y riesgo durante la lactancia natural.
- Cotización en la situación de pluriempleo.

- Cotización por trabajador que tenga suscrito convenio especial.
- Cotización del trabajador a tiempo parcial en los supuestos de guarda legal o cuidado directo de un familiar.
- Cotización del trabajador a tiempo parcial en los supuestos de trabajo concentrado en períodos inferiores a los de alta.

28.6.2. Cotización en los contratos para la formación y el aprendizaje 523
Cuadro «Evolución de las bases mínimas y máximas de cotización por contingencias comunes» 524
Cuadro «Evolución de los tipos de cotización por contingencias comunes» 525
Cuadro «Evolución de la cotización por desempleo, Fondo de Garantía Salarial, Formación Profesional y horas extraordinarias» 525
28.7. Recaudación de cuotas 526
- Modalidad de pago.
- Liquidación e ingreso de cuotas y demás recursos.
- Cumplimiento de obligaciones en materia de liquidación de cuotas y compensación.
- Recargos por ingresos fuera de plazo.
- Intereses de demora.
- Aplazamiento del pago.
- Devolución ingresos indebidos
- Prescripción de la obligación de pago de las cuotas.
- Reclamaciones de deudas por cuotas.
- Actas de liquidación de cuotas.
- Actas de liquidación concurrentes con actas de infracción por los mismos hechos.
- Determinación de las deudas por cuotas.
- Vía de apremio.
- Aportación de datos de Seguridad Social en soporte informático.

28.8. Sistemas especiales 535
29. Prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social 536
29.1. Asistencia sanitaria 536
- Objeto.
- Titulares de la prestación.
- Contingencias que cubre.
- Inicio de la prestación.
- Duración.
- ¿Dónde se presta la asistencia sanitaria?
- Elección de médico.
- Gestión de la prestación.
- Documentación que debe acompañarse a la solicitud.

29.2. Prestaciones farmacéuticas 538
- Aportación de los usuarios en la prestación farmacéutica obligatoria.
- Aportación normal.
- Aportación reducida.
- Exentos de aportación.

29.3. Incapacidad temporal 540
- Concepto.
- Causas.
- Requisitos.
- Situaciones asimiladas al alta.
- Cuantía del subsidio.
- Base reguladora.
- Reconocimiento del derecho y abono del subsidio.
- Duración del subsidio.
- Causas de extinción del derecho.
- Pérdida o suspensión del derecho.
- Gestión y documentación de la prestación.
- Informes complementarios y de control.
- Comprobación, seguimiento y control de la prestación.
- Expedición de partes médicos de alta por los servicios médicos del INSS.

29.4. Nacimiento y cuidado del menor 549
- Situaciones protegidas.

29.4.1. Supuesto general (subsidio contributivo) 549
29.4.1.1. Beneficiarios 549
- Situaciones asimiladas al alta.
- Cuantía de la prestación.
- Base reguladora.
- Nacimiento y cuidado de menor del derecho.
- Duración.
- Extinción.
- Denegación, anulación o suspensión.
- Nacimiento y cuidado de menor y cuidado de menor y desempleo.
- Gestión y documentación.

29.4.1.2. Supuesto Especial por nacimiento y cuidado de menor y cuidado de menor (subsidio no contributivo)..... 554
- Requisitos, cuantía y duración.
- Gestión y documentación

29.4.2. Corresponsabilidad en el cuidado del lactante 555
- Situaciones protegidas.
- Beneficiarios.
- Cuantía de la prestación.
- Duración y extinción.

29.5. Riesgo durante el embarazo y Riesgo durante la lactancia natural 555
29.5.1. Riesgo durante el embarazo 555
- Situación protegida.
- Procedimiento para el reconocimiento del derecho.
- Requisitos.
- Cuantía de la prestación.
- Nacimiento y cuidado del menor y duración del derecho.
- Extinción del derecho.
- Denegación, anulación y suspensión del derecho.
- Gestión y pago de la prestación.

29.5.2. Riesgo durante la lactancia natural 557
- Situación protegida.
- Prestación económica.
- Extinción del derecho.
- Procedimiento para el reconocimiento del derecho.
- Gestión y pago de la prestación.

29.6. Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave 558
- Requisitos
- Prestación económica.
- Nacimiento y cuidado de menor y duración, suspensión y extinción de la prestación.
- Gestión y pago de la prestación

29.7. Incapacidad permanente 560
29.7.1. Aspectos generales 560
- Grados de incapacidad.
- Resolución del expediente.
- Hecho causante y efectos económicos de las prestaciones.
- Beneficios por cuidados de hijos o menores.
- Complemento por maternidad.
- Reconocimiento una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento.
- Revisión.
- Cambio de denominación.

29.7.2. Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual 563
- Requisitos para la concesión de la prestación económica.
- Cuantía de la prestación.
- Compatibilidades.
- Documentación a presentar.

29.7.3. Incapacidad permanente total para la profesión habitual 564
- Requisitos para la concesión de la prestación económica.
- Situaciones asimiladas al alta.
- Cuantía de la prestación.
- Base reguladora y cuantía.
- Incompatibilidades.
- Documentación a presentar.

29.7.4. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo 569
- Requisitos para la concesión de la prestación económica.
- Cuantía de la prestación.
- Base reguladora.
- Compatibilidad
- Incompatibilidad.
- Documentación a presentar.

29.7.5. Gran invalidez 570
- Requisitos para la concesión de la prestación económica.
- Cuantía de la prestación.
- Base reguladora.
- Compatibilidad.
- Incompatibilidad.
- Documentación a presentar.

29.8. Lesiones permanentes no invalidantes 571
- ¿Qué son?
- Beneficiarios.
- Prestación a que dan lugar.
- Requisitos para la obtención de la prestación.
- Incompatibilidad.

29.9. Jubilación 572
- Beneficiarios.
- Requisitos.
- Aplicación paulatina.
- Situaciones asimiladas al alta.
- Cuantía de la pensión.
- Complemento por maternidad.
- Determinación de los períodos de cotización.
- Base reguladora.
- Extinción del derecho.
- Suspensión del derecho.
- Tramitación.
- Documentación a presentar con carácter general.
- Prescripción, efectos, compatibilidades e incompatibilidades.

29.9.1. Reconocimiento de la jubilación anticipada del sistema de la Seguridad Social en determinados casos especiales 584
- Supuestos de aplicación.
- Régimen aplicable.
- Requisitos.
- Reconocimiento del derecho.
- Reducción en la cuantía de la pensión

29.10. Protección por muerte y supervivencia 585
- Sujetos causantes.
- Hechos causantes.
- Situaciones asimiladas al alta a efectos de acceso a estas prestaciones.
- Beneficio por cuidado de hijos o menores.
- Complemento por maternidad.

29.10.1. Auxilio por defunción 587
- Beneficiarios.
- Sujetos causantes.
- Cuantía.
- Documentos que debe aportar.

29.10.2. Pensión de viudedad 588
- Beneficiarios.

29.10.2.1. Prestación temporal de viudedad 589

29.10.2.2. Norma transitoria sobre pensión de viudedad en supuestos de separación judicial o divorcio anteriores al 1 de enero de 2008 589
- Sujetos causantes.
- Cuantía.
- Complemento maternidad.
- Base reguladora.
- Extinción del derecho.
- Compatibilidad e incompatibilidad.
- Documentos que debe aportar.

29.10.3. Pensión de orfandad 593
- Beneficiarios.
- Sujetos causantes.
- Cuantía.
- Base reguladora.
- Extinción del derecho.
- Compatibilidad e incompatibilidad.
- Documentos a presentar.

29.10.4. Prestación de orfandad 597
- Beneficiarios
- Cuantía.

29.10.5. Pensión en favor de familiares 597
- Beneficiarios.
- Requisitos de los beneficiarios.
- Sujetos causantes.
- Cuantía.
- Base reguladora.
- Extinción del derecho.
- Documentos a presentar.

29.10.6. Límites de cuantía de las pensiones por muerte y supervivencia 599

29.10.7. Subsidio en favor de familiares ... 600

29.10.8. Indemnizaciones especiales en casos de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional 600
- Prestación.
- Beneficiarios y cuantía.

29.11. Prestaciones familiares 601
- Clases de prestaciones.

29.11.1. Prestación no económica 601

- Beneficiarios.
- Período computable.
- Efectos.
- Solicitud.

29.12. Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) 603
29.12.1. Vejez 603
- Requisitos.
- Cuantía y efectos económicos.

29.12.2. Invalidez 603
- Requisitos.
- Cuantía y efectos económicos.

29.12.3. Viudedad 604
- Requisitos.
- Cuantía y efectos económicos.

29.12.4. Incompatibilidades del SOVI 605
29.13. Pensiones extraordinarias motivadas por actos de terrorismo 605
- Objeto.
- Clases de pensiones que se otorgan.
- Sujetos causantes.
- Cuantía y condiciones de las pensiones.
- Tramitación.

30. Regímenes Especiales integrados en el Régimen General 607
30.1. Artistas (características especiales) 607
- Afiliación, altas y bajas.

30.1.1. Cotización 607
- Consideración de días cotizados y en alta.

30.1.2. Prestaciones 609
- Características generales.
- Incapacidad temporal. riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante y riesgo durante la lactancia natural.
- Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Jubilación.
- Acción protectora durante los periodos de inactividad.

30.2. Trabajadores ferroviarios (características especiales) 610
30.2.1. Prestaciones 610
- Jubilación.

30.3. Representantes de comercio (características especiales) 611
- Afiliación, altas y bajas.
- Cotización.
- Prestaciones.

30.4. Profesionales taurinos (características especiales) 612
- Afiliación, altas, bajas y variaciones.

30.4.1. Cotización 612
- Base de cotización.
- Período cotizado.
- Cotización mensual.

30.4.2. Prestaciones 614
- Características generales.
- Incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural
- Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Jubilación.

30.5. Jugadores profesionales de fútbol (características especiales) 614
- Cotización.

30.6. Sistema Especial para Empleados de Hogar 615
- Campo de aplicación.
- Exclusiones.
- Afiliación, altas y bajas.

30.6.1. Cotización 616
- Sujeto responsable.
- ¿Cuándo se debe cotizar?
- Base de cotización.
- Tipos de cotización.
- Incentivos.

30.6.2. Prestaciones 618
- Características generales.
- Incapacidad temporal.
- Nacimiento y cuidado de menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Incapacidad Permanente.
- Jubilación.
- Muerte y supervivencia.
- Prestaciones familiares.

30.7. Sistema Especial para Trabajadores por cuenta ajena agrarios 620
- Campo de aplicación.
- Inclusión en el Sistema Especial.
- Exclusión del Sistema Especial.
- Afiliación, altas y bajas.

30.7.1. Cotización 621
30.7.1.1. Distinción entre los períodos de actividad y de inactividad 621
- Durante los periodos de actividad se aplicarán las siguientes reglas.
- Durante los periodos de inactividad se aplicarán las siguientes reglas.

30.7.1.2. Sujetos obligados a ingresar las cotizaciones 624
30.7.2. Prestaciones 625
31. Regímenes Especiales de la Seguridad Social 626
31.1. Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos 626
- Campo de aplicación.
- Afiliación, altas y bajas.

31.1.1. Cotización 629
- Sujeto obligado.
- ¿Quién debe cotizar?
- Nacimiento, duración y extinción de la obligación de cotizar.
- ¿Cuándo se debe cotizar?
- ¿Cómo se debe cotizar?
- Bases y tipos de cotización.

31.1.1.1. Incentivos y medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo 634
- Reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia.
- Reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad, inicial o sobrevenida, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establez-

can como trabajadores por cuenta propia.
- Bonificaciones por la contratación de familiares del trabajador autónomo.
- Bonificaciones por altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos.
- Bonificaciones por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación.
- Bonificaciones durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.
- Bonificaciones a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.
- Trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla.

31.1.2. Prestaciones 641
- Características generales.
- Incapacidad temporal.
- Riesgo durante el embarazo.
- Riesgo durante la lactancia natural.
- Nacimiento y cuidado de menor.
- Ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.
- Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Jubilación.
- Incapacidad permanente.
- Protección por cese de actividad.

31.1.3. Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios 645
- Cotización
- Prestaciones

31.2. Régimen Especial de los Trabajadores del Mar 647
- Campo de aplicación.
- Trabajadores por cuenta ajena.
- Trabajadores por cuenta propia.
- Excepción al principio de territorialidad.
- Inscripción de empresas, embarcaciones y centros de trabajo, afiliación, altas y bajas.

31.2.1. Cotización 650
- Grupos de cotización.
- Base de cotización.
- Tipos de cotización.
- Obligatoriedad del Sistema Red

31.2.2. Prestaciones 653
- Asistencia sanitaria.
- Incapacidad temporal.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Nacimiento y cuidado de menor.
- Ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.
- Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Incapacidad permanente.
- Jubilación.
- Muerte y supervivencia.
- Prestaciones familiares.
- Prestaciones por Desempleo.
- Prestación por cese de actividad.
- Servicios sociales.

31.3. Régimen Especial de la Minería del Carbón 660
- Campo de aplicación.
- Inscripción, afiliación, altas y bajas.

31.3.1. Cotización 661
- Horas extraordinarias.
- Bases normalizadas.

31.3.2. Prestaciones 661
- Incapacidad temporal.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Nacimiento y cuidado del menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.
- Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Incapacidad permanente.
- Revisión de la incapacidad permanente.
- Jubilación.
- Muerte y supervivencia.
- Prestaciones familiares.

31.4. Seguro escolar 663
- ¿A quién acoge?
- Alta en el seguro.
- Cotización.

31.4.1. Prestaciones 663
- Asistencia médica.
- Asistencia farmacéutica.
- Indemnizaciones económicas en caso de accidente.
- Infortunio familiar.

31.4.2. Incompatibilidades 664

32. Convenio Especial con la Seguridad Social 665

32.1. Convenio Especial. Regulación general 665
- Acción protectora.
- Plazo de solicitud.
- ¿Quién puede suscribir un Convenio Especial?.
- Formalización.
- Requisitos para suscribirlo.
- Efectos, suspensión y extinción.
- Cotización y bases de cotización.
- Cuota a ingresar.
- Coeficientes aplicables para determinar la cotización en los supuestos de Convenio Especial.
- Plazo de ingreso.

32.2. Convenio Especial en supuestos especiales 669

32.2.1. Trabajadores perceptores del subsidio por desempleo para mayores de 52 años 670
- Efectos y extinción del convenio.
- Base de cotización.
- Coeficiente aplicable para determinar la cotización.
- Cuota a ingresar.

32.2.2. Trabajadores con 55 años o más afectados por determinados despidos colectivos 670
- Características.
- Requisitos para suscribirlo.
- Cotización y base de cotización.

32.2.3. Convenio Especial durante la situación de alta especial como consecuencia de huelga legal o cierre patronal 672

- Características.
- Base de cotización.
- Coeficiente a aplicar para determinar la cotización.
- Cuota a ingresar.

32.2.4. Trabajadores contratados a tiempo parcial 672
- Características.
- Plazo de solicitud.
- Efectos y extinción del convenio.
- Base de cotización.
- Coeficiente a aplicar para determinar la cotización.
- Cuota a ingresar.

32.2.5. Trabajadores o asimilados que reduzcan la jornada de trabajo, en determinados supuestos, con disminución proporcional del salario 673
- Características.
- Efectos.
- Base de cotización.
- Coeficiente aplicable para determinar la cotización.
- Cuota a ingresar.

32.2.6. Trabajadores que cesan en las prestaciones de servicios o actividades 674
- Características.
- Base de cotización.

32.2.7. Trabajadores durante las situaciones de permanencia en alta sin retribución, cumplimiento de deberes públicos, permisos y licencias 675
- Características.
- Base de cotización.

32.2.8. Cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia 675
- Características.
- Base de cotización.
- Efectos.
- Coeficiente aplicable para determinar la base de cotización.
- Cuota a ingresar.

32.2.9. Personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción laboral 676
- Requisitos.
- Solicitud.
- Efectos.
- Cotización.

32.2.10. Convenio Especial para afectados por la crisis 677

32.3. Otros Convenios Especiales 677

33. Revalorización de pensiones, cuantías máxima y mínimas de las pensiones contributivas y complemento por mínimo de pensión 679

33.1. Revalorización de pensiones contributivas para el año 2019 679

33.1.1. Revalorización de las pensiones ... 679

33.2. Revalorización de las pensiones no contributivas para el año 2019 680

33.3. Cuantías máximas y mínimas de las pensiones 680

33.3.1. Cuantía máxima 680

33.3.2. Cuantías mínimas 680
- Jubilación.
- Incapacidad permanente.
- Viudedad.
- Orfandad.
- En favor de familiares.

33.4. Complemento por mínimo de pensión 682
- Incompatibilidad del complemento por mínimo de pensión.
- Importe del complemento.
- Características.

34. Prestaciones de nivel no contributivo 685

34.1. Jubilación 685
- Beneficiarios.
- Requisitos.
- Carencia de rentas o ingresos.
- Cuantía.
- Solicitud.
- Efectos y pago.
- Obligaciones de los beneficiarios.
- Incompatibilidades.
- Complemento a favor de los titulares de una pensión de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva que residan en una vivienda alquilada.

34.2. Invalidez 688
- Beneficiarios.
- Requisitos.
- Cuantía.
- Solicitud.
- Efectos y pago.
- Obligaciones de los beneficiarios.
- Incompatibilidades.
- Complemento a favor de los titulares de una pensión de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva que residan en una vivienda alquilada.

34.3. Prestaciones Familiares 690
- Tipos de prestaciones familiares no contributivas.

34.3.1. Asignación económica por hijo o menor a cargo 690
- Delimitación del concepto de hijo o menor a cargo.
- Beneficiarios.
- Determinación del sujeto beneficiario.
- Cuantía de la prestación.
- Solicitud.
- Compatibilidad.
- Incompatibilidad.
- Inicio de la prestación.
- Comunicación de las variaciones y fecha de efectos.
- Pago de la prestación.

34.3.2. Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres con discapacidad 694
- Beneficiarios.
- Hijos que dan derecho a la prestación.
- Determinación del beneficiario.
- Cuantía.
- Solicitud.
- Compatibilidad.
- Incompatibilidad.

34.3.3. Prestación económica por parto o adopción múltiples 695
- Beneficiarios.
- Hijos que dan derecho a la prestación.
- Determinación del beneficiario.
- Cuantía.
- Solicitud.
- Compatibilidad.
- Incompatibilidad.

XV. CIUDADANÍA ESPAÑOLA EN EL EXTERIOR, INMIGRACIÓN Y MOVILIDAD INTERNACIONAL

35. Emigración y asistencia a la ciudadanía española en el exterior y retornados 698
35.1. Servicios que se prestan a los ciudadanos españoles en el exterior 698
- Cuando se encuentran en el exterior.
- Cuando retornan a España.

35.2. Prestaciones por razón de necesidad a favor de los españoles residentes en el exterior y retornados 699
- Objeto.
- Beneficiarios.
- Requisitos
- Naturaleza de la prestación.
- Carencia de rentas o ingresos.
- Base de cálculo y cuantía de la prestación.
- Procedimiento.
- Obligaciones de los beneficiarios.

35.2.1. Prestación por incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo 702
35.2.2. Prestación de asistencia sanitaria 703
35.2.3. Pensión asistencial por ancianidad para españoles de origen retornados 703
35.3. Prestación económica a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera del territorio nacional 704
- Beneficiarios.
- Cuantía.
- Procedimiento.
- Lugar de presentación de las solicitudes.
- Compatibilidades.
- Obligaciones de los beneficiarios.
- Órgano competente.
- Asistencia sanitaria.

35.4. Ayudas asistenciales extraordinarias para españoles residentes en el exterior 706
- Objeto.
- Beneficiarios y criterios de valoración.
- Cuantía.
- Lugar de presentación de las solicitudes.

35.5. Programas de subvenciones para la ciudadanía española residente en el exterior y los retornados 707
- Lugar y plazo de presentación de las solicitudes.

35.5.1. Programa de asociaciones 708
- Objeto.
- Beneficiarios.
- Tipos de gasto y determinación de la cuantía.
- Criterios de valoración.

35.5.2. Programa de Centros 709
- Objeto.
- Beneficiarios.
- Determinación de su cuantía.
- Criterios de valoración.

35.5.3. Programa de Proyectos e Investigación 710
- Objeto.
- Beneficiarios.
- Determinación de la cuantía y criterios de valoración.

35.5.4. Programa de Comunicación 710
- Objeto.
- Beneficiarios.
- Determinación de la cuantía.
- Criterios de valoración.

35.5.5. Programas de Mayores y Dependientes 711
- Objeto.
- Beneficiarios.
- Determinación de la cuantía.
- Criterios de valoración.

35.6. Subvenciones destinadas al programa de jóvenes 712
- Objeto
- Beneficiarios
- Cuantía de las subvenciones
- Criterios de valoración

35.7 Movilidad internacional de jóvenes 713
35.8 Ayudas destinadas a atender situaciones de extraordinaria necesidad de los españoles retornados 713
- Objeto.
- Beneficiarios.
- Criterios para la concesión de las ayudas.
- Cuantía de la ayuda.
- Solicitudes.
- Resolución.

35.9. Asistencia Sanitaria para españoles de origen retornados y trabajadores y pensionistas españoles de origen residentes en el exterior desplazados temporalmente a territorio nacional y para los familiares de los anteriores que se establezcan con ellos o les acompañen 715
35.10. Convenios especiales de la Seguridad Social para trabajadores emigrantes e hijos de emigrantes retornados ... 716
- Acción protectora.
- ¿Quién puede suscribirlo?
- Cuota a ingresar.
- Plazos y lugar de solicitud.

36. Acceso de los extranjeros al trabajo en España 718
- Autorización para la realización de actividades lucrativas.

36.1. Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena 719
36.1.1. Autorización inicial por cuenta ajena 719
36.1.2. Requisitos 719
- Situación nacional de empleo.

36.1.3. Tramitación de la solicitud de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena 721
36.1.4. Renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena 722
36.2. Residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados titulares de una Tarjeta azul-UE 724
36.2.1. Autorización inicial 724
36.2.2. Requisitos 725
36.2.3. Tramitación 725
36.2.4. Renovación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo de pro-

fesionales altamente cualificados titulares de una Tarjeta azul-UE 725
36.2.5. Régimen aplicable a los familiares profesionales altamente cualificados extranjeros 726
36.2.6. Movilidad de los extranjeros titulares de una Tarjeta azul-UE expedida en otro Estado miembro de la Unión Europea 726
36.2.7 Movilidad de los familiares de los trabajadores extranjeros titulares de una Tarjeta azul-UE expedida en otro Estado Miembro de la UE 727
36.3. Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada ... 727
36.3.1. Requisitos 728
36.3.2. Tramitación 728
36.3.3. Prórroga de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada 729
36.3.4. Subvenciones para la ordenación de los flujos migratorios laborales de los trabajadores migrantes y su inserción laboral 729
36.4. Residencia y trabajo por cuenta propia 730
36.4.1. Autorización inicial 730
36.4.2. Requisitos 730
36.4.3. Tramitación 731
36.4.4. Renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta propia 732
36.5. Residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios 733
36.5.1. Concepto 733
36.5.2. Requisitos 734
36.5.3. Procedimiento 735
36.5.4. Prórroga de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios 735
36.6. Estancia/Residencia temporal con excepción de la autorización de trabajo 736
36.6.1. Supuestos 736
36.6.2. Procedimiento 737
36.6.3. Validez y prórroga de las excepciones de la autorización de trabajo 737
36.7. Residencia por reagrupación familiar con habilitación para trabajar 737
36.8. Residencia por circunstancias excepcionales habilitadas para trabajar ... 738
36.8.1. Arraigo laboral 738
36.8.2. Arraigo social 738
36.8.3. Arraigo familiar 738
36.8.4. Protección internacional 739
36.9. Autorizaciones de trabajo para titulares de otras autorizaciones de residencia por circunstancias excepcionales ... 739
36.10. Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género 740
36.11. Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales por colaboración contra redes organizadas 740
36.12. Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de extranjeros víctimas de trata de seres humanos 741
36.13. Autorización para trabajar a titulares de autorización de estancia por estudios, movilidad de alumnos, investigación o formación, prácticas no laborales o servicios de voluntariado 741
36.13.1. Régimen especial de los estudios de especialización en el ámbito sanitario 742
36.14. Autorización a trabajadores transfronterizos 742
36.14.1. Autorización inicial 742
36.14.2. Requisitos 743
36.14.3. Procedimiento 743
36.14.4. Prórroga de las autorizaciones para trabajar a trabajadores transfronterizos 744
36.15. Gestión colectiva de contrataciones en origen 744
36.15.1. Especialidades de los procedimientos relativos a autorizaciones en el marco de la gestión colectiva de contrataciones en origen 744
36.15.2. Autorizaciones de residencia y trabajo de temporada 746
36.15.3. Visado de búsqueda de empleo 746
36.16. Residencia y trabajo de extranjeros en cuya actividad profesional concurran razones de interés económico, social o laboral, o cuyo objeto sea la realización de trabajos de investigación o desarrollo o docentes, que requieran alta cualificación o de actuaciones artísticas de especial interés cultural 747
36.16.1. Ámbito de aplicación 747
36.16.2. Tipos de autorización 748
36.17. Modificación de las situaciones de los extranjeros en España 749
36.17.1. De la situación de estancia por estudios, investigación, formación o prácticas a la situación de residencia y trabajo o de residencia con excepción de la autorización de trabajo 749
36.17.2. De la situación de residencia a la situación de residencia y trabajo o de residencia con excepción de la autorización de trabajo 750
36.17.3. Compatibilidad de la situación de residencia y trabajo por cuenta ajena y la de residencia y trabajo por cuenta propia, o de autorizaciones de trabajo por cuenta propia de ámbito geográfico distinto 750
36.17.4. De la situación de residencia por circunstancias excepcionales a la situación de residencia, residencia y trabajo o residencia con excepción de la autorización de trabajo 751
36.17.5. Modificaciones de la autorización de residencia y trabajo 751
36.18. Residencia de larga duración 752
36.18.1. Residencia de larga duración en España 752
36.18.2. Residencia de larga duración-UE 753
36.18.3. Movilidad del residente de larga duración-UE en otro Estado miembro de la Unión Europea 754
36.19. Plan de agilización de renovaciones de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena, por cuenta propia, ex-

ceptuados de autorización de trabajo y residencia de larga duración 755
36.20. Libre circulación y residencia en España de los ciudadanos de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo y de la Confederación Suiza y de los miembros de sus familias 755
36.20.1. Régimen de libre circulación UE (ciudadanos UE + familiares nacionales de terceros países) 755
- Países de la Unión Europea (UE) y del Espacio Económico Europeo (EEE).

36.20.2. Derechos 757
36.20.3. Supuestos de residencia legal para el titular del derecho y familiares incluidos, y documentación exigible 758
- Residencia superior a tres meses e inferior a cinco años de ciudadanos de un Estado miembro de la Unión Europea, de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o de la Confederación Suiza.
- Residencia superior a tres meses con tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión.
- Residencia permanente de los nacionales de un Estado miembro de la Unión Europea, de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o de la Confederación Suiza.
- Residencia permanente de los miembros de la familia que no tengan la nacionalidad de un Estado miembro de la Unión Europea o de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

36.21. Asilados y beneficiarios de protección subsidiaria 761
36.21.1. Solicitantes de protección internacional 761
36.21.2. Asilados y reconocidos como beneficiarios de protección subsidiaria 762
36.21.3. Familiares 762
37. Actuaciones dirigidas a inmigrantes, solicitantes y beneficiarios de protección internacional, apatridia y protección temporal 763
37.1. Subvenciones dirigidas a entidades sin fines de lucro 763
37.1.1. Subvenciones en el área de integración de los inmigrantes 763
- Programas subvencionables.
- Beneficiarios, requisitos y criterios de valoración.
- Presentación de solicitudes.
- Importe de las subvenciones.

37.1.2. Subvenciones derivadas de la asignación tributaria del IRPF para personas migrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional 765
- Programas subvencionables.
- Beneficiarios, requisitos y criterios de valoración.
- Presentación de solicitudes.
- Importe de las subvenciones.

37.1.3. Subvenciones en el área de protección internacional, y para la atención socio-sanitaria en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes de Ceuta y Melilla 768
- Proyectos financiados.
- Destinatarios de las acciones.
- Condiciones de la convocatoria.
- Beneficiarios, requisitos y criterios de valoración.
- Presentación de solicitudes.
- Importe de las subvenciones.

37.1.4. Subvenciones a entidades y organizaciones que realizan actuaciones de atención humanitaria a personas inmigrantes 771
- Programas subvencionables.
- Beneficiarios, requisitos y criterios de valoración.
- Servicios incluidos en los programas.
- Presentación de solicitudes.

37.1.5. Subvenciones nominativa a Cruz Roja Española para la realización del programa de atención a inmigrantes llegados a las costas 772
- Programas subvencionables.
- Beneficiarios, requisitos y criterios de valoración.
- Servicios incluidos en los programas.

37.2. Centros de Acogida a Refugiados (C A R) 773
- ¿Qué son?
- Beneficiarios y requisitos.
- Duración de la estancia.
- Servicios
- Prestaciones.

37.2.1. Subvenciones públicas a los beneficiarios de los CAR 774
- Finalidad.
- Beneficiarios y requisitos.
- Tipos de ayudas y cuantías.
- Presentación de solicitudes.

37.3. Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI) 775
- ¿Qué son?
- Beneficiarios.
- Servicios y prestaciones.

37.4. Programa de retorno voluntario 777
- Objetivo general.
- Programas subvencionables.
- Servicios incluidos en los programas.
- Requisitos mínimos de los interesados en acogerse a los programas.
- Beneficiarios, requisitos y criterios de valoración.
- Presentación de solicitudes.
- Importe de las subvenciones.

38. Movilidad internacional 782
38.1. Entrada y permanencia en España por razones de interés económico 782
38.2. Autorización de residencia para inversores 783
38.3. Autorización de residencia para emprendedores y actividad empresarial 784
38.4. Profesionales altamente cualificados 785
38.5. Formación, investigación, desarrollo e innovación 786
38.5.1. Autorización de residencia para investigación 786
38.6. Autorización de residencia por traslado intraempresarial 788

38.7. Traslados intraempresariales de grupos profesionales y procedimiento simplificado 789
38.8. Procedimiento de autorización 790
38.9. Autorización de residencia al estudiante para la búsqueda de empleo o para emprender un proyecto empresarial 791
38.10. Autorización de residencia para prácticas 791
38.11. Familiares 792

XVI. SITUACIÓN DE LOS SERVICIOS CENTRALES Y UNIDADES PERIFÉRICAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE LOS ORGANISMOS DEPENDIENTES

- Situación de las dependencias de los Servicios Centrales del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social 796
- Situación de las dependencias de los Servicios Centrales de los Organismos Autónomos y Entidades dependientes. 796
- Directorio de los Servicios Periféricos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social 797
- Consejerías y Secciones de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en las Misiones Diplomáticas Permanentes de España en el exterior 862

XVII. ÍNDICES

- Sistemático 866
- Cronológico de normas 891
- Alfabético de materias 953

ÍNDICE CRONOLÓGICO DE NORMAS

BOE:	Boletín Oficial del Estado.
C.E.:	Corrección de errores
Conv. OIT:	Convenio de la Organización Internacional del Trabajo
D.:	Decreto
D.O.C.E.:	Diario Oficial de las Comunidades Europeas
LGSS:	Ley General de la Seguridad Social
L.O.:	Ley Orgánica
O.AEC:	Orden del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación
O.EHA:	Orden del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.
O. ESS:	Orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social
O.HAP:	Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas
O.ITC:	Orden Ministerio de Industria, Turismo y Comercio
O.M:	Orden Ministerial
O.PRE:	Orden Ministerio de Presidencia
O.SCO:	Orden Ministerio Sanidad y Consumo
O.SSI:	Orden del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
O.TAS:	Orden Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
O.TIN:	Orden Ministerio de Trabajo e Inmigración
R.D.:	Real Decreto
R.D.L.:	Real Decreto Ley
R.D.LG.:	Real Decreto Legislativo
Rglto.:	Reglamento
Resol.:	Resolución
S.T. Const.:	Sentencia del Tribunal Constitucional
Sent. T.S.:	Sentencia del Tribunal Supremo
Sent.:	Sentencia

Año 1939

Ley 1 de septiembre de 1939 (BOE 9-IX-39), del Ministerio de Trabajo, establece el Subsidio de Vejez.

Año 1940

O.M. de 2 de febrero de 1940 (BOE 8-II-40, C.E. 19-II-40), Reglamento de la Ley de 1 de septiembre de 1939, por la que se establece el subsidio de vejez.

Año 1944

D. de 2 de marzo de 1944 (BOE 16-III-44), fija indemnizaciones a familiares del trabajador al fallecimiento de este.

Año 1947

D. de 18 de abril de 1947 (BOE 5-V-47), establece el Seguro Obligatorio de Vejez (S.O.V.I.).

O.M. de 18 de junio de 1947 (BOE 20-VI-47), por la que se da cumplimiento al Decreto de 18 de abril de 1947. Seguro de Vejez e Invalidez.

Conv. de la OIT. n.º 81/47, relativo a la Inspección del trabajo en la industria y el comercio, entrada en vigor para España el 30 de mayo de 1961 (BOE 4-I-61).

Año 1948

Conv. de la OIT n.º 87/48, relativo a la libertad Sindical y a la protección del derecho de sindicación, entrada en vigor para España el 20 de abril de 1978 (BOE 11-V-77).

Año 1953

Ley de 17 de julio de 1953 (BOE 18-VII-53), sobre establecimiento del Seguro Escolar.

O.M. de 11 de agosto de 1953 (BOE 28-VIII-53), sobre desarrollo de la Ley de 17 de julio de 1953.

Año 1955

D. 2 de septiembre de 1955 (BOE 23-X-55), establece la pensión de viudedad en el régimen S.O.V.I. y amplía las prestaciones y cuotas del mismo.

Año 1956

D. de 22 de junio de 1956 (BOE 15-VII-56), Texto refundido regulador de la Ley y del Reglamento de accidente de trabajo.

Año 1957

D. de 26 de julio de 1957 (BOE 26-VIII-57) sobre trabajos prohibidos a mujeres y menores.

O.M. 10 de agosto 1957 (BOE 15-VIII-57), del Ministerio de Trabajo, regula la incompatibilidad de pensiones S.O.V.I.

Año 1966

O.M. de 25 de noviembre de 1966 (BOE 7-XII-66), sobre colaboración de las empresas en la gestión del Régimen General de la Seguridad Social.

D. 3157/66, de 23 de diciembre (BOE 30-XII-66), sobre dispensación de especialidades farmacéuticas.

D. 3158/66, de 23 de diciembre (BOE 30-XII-66), determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social y condiciones para tener derecho a las mismas.

O.M. de 28 de diciembre de 1966 (BOE 30-XII-66), sobre normas para la aplicación y desarrollo en materia de campo de aplicación, afiliación, cotización y recaudación en período voluntario en el Régimen General de la Seguridad Social.

Año 1967

O.M. de 18 de enero de 1967 (BOE 26-I-67), establece normas para la aplicación y desarrollo de la prestación de jubilación.

O.M. de 13 de febrero de 1967 (BOE 23-II-67), establece normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones de muerte y supervivencia.

O.M. de 13 de octubre de 1967 (BOE 4-XI-67 C.E. 8-XI-67), determina las normas de aplicación y desarrollo de la prestación por Incapacidad Laboral Transitoria en el Régimen General de la Seguridad Social.

Año 1968

Resol. de 15 de abril de 1968 (BOE 6-V-68), sobre equiparación de trabajadores extranjeros a los nacionales, a efectos de su inclusión en el campo de aplicación de la Seguridad Social.

Año 1969

O.M. de 15 de abril de 1969 (BOE 8-V-69 C.E. 11-VIII-69), determina las normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones por invalidez en el Régimen General de la Seguridad Social.

Conv. OIT 129/69, de 25 de junio (BOE 24-V-72), relativo a la Inspección de Trabajo en la agricultura.

D. 2346/69 de 25 de septiembre (BOE 15-X-69), por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico.

Año 1970

D. 2530/70 de 20 de agosto (BOE 15-IX-70 C.E. 30-X-70), por el que se dictan normas para aplicación y desarrollo del Régimen Especial de los Trabajadores por cuenta propia o autónomos.

O.M. de 25 de agosto de 1970 (BOE 11-IX-70 C.E. 31-X-70), modificada por las O.M. de 22 de febrero de 1982, y 19 de mayo de 1985, sobre sistemas especiales de recaudación en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

O.M. de 24 de septiembre de 1970 (BOE de 30-IX-70), por la que se dictan normas para aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. Desarrolla el D. 2530/70.

Año 1971

Resol. de 14 de junio de 1971 (BOE 21-VI-71), sobre conservación del derecho de asistencia sanitaria por los familiares del trabajador que cause baja por fallecimiento.

Año 1972

D. 1646/72, de 23 de junio (BOE 28-VI-72), sobre aplicación de la Ley 24/72, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social.

O.M. de 31 de julio de 1972 (BOE 11-VIII-72 C.E. 16-IX-72), sobre normas de aplicación y desarrollo del D. 1646/72 de 23 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social.

D. 3088/72, de 19 de octubre (BOE 15-XI-72), sobre aplicación paulatina de los períodos mínimos de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos.

D. 3091/72, de 11 de noviembre (BOE 15-XI-72), por el que se modifica el Decreto 2766/67, de 16 de noviembre, por el que se dictan normas sobre prestaciones de asistencia sanitaria.

D. 3772/72, de 23 de diciembre (BOE 19-II-73 C.E. 22-III-73), por el que se aprueba el Reglamento General del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Año 1973

D. 298/73, de 8 de febrero (BOE 27-II-73 C.E. 31-III-73), sobre actualización del Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón de acuerdo con la Ley 24/72 de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento del Régimen General de la Seguridad Social.

Resol. de 6 de marzo de 1973 (BOE 21-III-73), sobre prestaciones familiares en situación asimilada al alta.

O.M. de 3 de abril de 1973 (BOE 24-IV-73 C.E. 21-V-73), para aplicación y desarrollo del D. 298/73 de 8 de febrero sobre actualización del Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón de acuerdo con la Ley 24/72, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento del Régimen General de la Seguridad Social.

Año 1974

O.M. de 31 de enero de 1974 (BOE 11-II-74), deja sin efecto determinadas suspensiones y limitaciones relativas a la acción protectora del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

D. 394/74, de 31 de enero (BOE 19-II-74, C.E. 12-III-74), se dictan normas en materia de invalidez permanente.

Resol. de 21 de marzo de 1974 (BOE 3-IV-74), conservación del derecho a la asistencia sanitaria de los trabajadores españoles emigrantes y familiares de los mismos residentes en territorio nacional.

O.M. de 5 de abril de 1974 (BOE 18-IV-74), modifica la O.M. de 15 de abril de 1969, actualizando el baremo de indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes.

D. 2065/74, de 30 de mayo (BOE 20-VII-97), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Seguridad Social.

Resol. de 25 de junio de 1974 (BOE 31-VIII-74), sobre condiciones para causar derecho a la pensión de viudedad del S.O.V.I.

D. 2824/74, de 9 de agosto (BOE 7-X-74, C.E. 4-XI-74), Texto Refundido del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores Ferroviarios.

Año 1975

Ley 20/75 de 2 de mayo (BOE 5-V-75), perfeccionamiento de la acción protectora de los trabajadores por cuenta propia.

D. 2133/75 de 24 de julio (BOE 10-IX-75, C.E. 4-X-75), por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Artistas.

D. 2409/75 de 23 de agosto (BOE 16-X-75 C.E. 13-XI-75), por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Representantes de Comercio.

O.M. 15 de noviembre de 1975 (BOE 28-XI-75), bases reguladoras de las prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional derivadas de enfermedad común o accidente no laboral para los trabajadores del mar.

O.M. 29 de noviembre de 1975 (BOE 18-XII-75), para la aplicación y desarrollo del D. 2133/75.

Año 1976

O.M. 24 de enero de 1976 (BOE 5-II-76), para la aplicación y desarrollo del D. 2409/75 de 23 de agosto.

O.M. de 31 de julio de 1976 (BOE 10-VIII-76, C.E. 23-VIII-76), modifica la Orden de 24 de septiembre de 1970, Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores Autónomos.

Año 1977

O.M. de 3 de enero de 1977 (BOE 28-I-77), desarrolla el Reglamento General de la Ley 116/69, sobre Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

O.M. de 16 de febrero de 1977 (BOE 28-II-77, C.E. 12-VI-77), dicta normas sobre las prestaciones recuperadoras.

R.D.L. 17/77 de 4 de marzo (BOE 7-III-77), sobre Relaciones de Trabajo.

Ley 19/77 de 1 de abril (BOE 4-IV-77), reguladora de la Asociación Sindical.

Conv. O.I.T. n.º 98 (BOE 10-V-77) sobre derecho de sindicación y negociación colectiva (entrada en vigor en España el 20-IV-78).

O.M. de 13 de mayo de 1977 (BOE 25-V-77), por la que se establece el límite máximo del líquido imponible por contribución territorial para inclusión de trabajadores por cuenta propia en Seguridad Social Agraria.

O.M. de 28 de noviembre de 1977 (BOE 15-XII-77), modifica la O.M. de 3 de abril de 1973 de aplicación y desarrollo del D. 298/73, sobre actualización del Régimen especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

Año 1978

Conv. de la OIT n.º 87, relativo a la libertad Sindical y a la protección del derecho de sindicación, entrada en vigor para España el 20 de abril de 1978 (BOE 11-V-77)

Constitución Española de 27 de noviembre de 1978 (BOE 29-XII-78).

Año 1979

Resol. de 15 de marzo de 1979 (BOE 31-III-79), sobre exención del pago de los medicamentos a los pensionistas de la Seguridad Social.

L.O. 1/79, de 26 de septiembre (BOE 5-X-79). General Penitenciaria.

R.D. 2805/79, de 7 de diciembre (BOE 15-XII-79), por el que se incluyen en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social, mediante la correspondiente suscripción de Convenio Especial, a los españoles no residentes en territorio nacional que ostenten la condición de funcionarios o empleados de Organizaciones Internacionales.

R.D. 2806/79 de 7 de diciembre (BOE 15-XII-79), establece el Régimen Especial de la Seguridad Social de los jugadores profesionales de fútbol.

O.M. de 21 de diciembre de 1979 (BOE 1-I-80), desarrolla el R.D. 2806/79 de 29 de diciembre, que establece el Régimen Especial de la Seguridad Social de los jugadores profesionales de fútbol.

Año 1980

R.D. 53/80 de 11 de enero (BOE 16-I-80), establece la cuantía de la prestación económica por Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

O.M. de 18 de julio de 1980 (BOE 28-VII-80), de incorporación al Régimen Especial de la Seguridad Social de los representantes de Comercio.

Resol. de 22 de julio de 1980 (BOE 29-VII-80), establece normas sobre la prestación sanitaria en caso de separación matrimonial.

R.D. 2504/80 de 24 de octubre (BOE 18-XI-80), modifica algunos artículos del D. 2530/70, por el que se dictan normas para aplicación y desarrollo del Régimen Especial de los Trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Año 1981

S.T. Const. 11/81, de 8 de abril (BOE 25-IV-81), por la que se declara inconstitucional algunos artículos del R.D. Ley 17/77 en materia de Huelga y Conflictos Colectivos.

R.D. 1024/81 de 22 de mayo (BOE 5-VI-81 C.E. 16-VI y 14-VII-81), por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Toreros.

R.D. 1469/81, de 19 de junio (BOE 21-VII-81), sobre prestaciones por desempleo de trabajadores por cuenta ajena de carácter fijo incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Ley 30/81 de 7 de julio (BOE 20-VII-81), modifica el Código Civil respecto a la regulación del matrimonio y determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio.

R.D. 2234/81, de 20 de agosto (BOE 6-X-81), personal de la Administración española en el extranjero.

Conv. de la OIT n.º 155/81 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, entrada en vigor para España el 11 de septiembre de 1986 (BOE 11-XI-85).

Año 1982

O.M. de 27 de enero de 1982 (BOE 16-II-82), regula la situación asimilada a la de alta en el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores trasladados al extranjero al servicio de empresas españolas.

R.D. 391/82 de 12 de febrero (BOE 5-III-82), integra en el Régimen General a efectos de asistencia sanitaria y servicios sociales a los excombatientes de la zona republicana.

R.D.L. 9/82 de 30 de abril (BOE 13-V-82), modifica los art. 25 y 31 del D. 2132/71 de 23 de julio, incluyendo la prestación económica por incapacidad laboral transitoria.

R.D. 1445/82 de 25 de junio (BOE 1-VII-82), regula diversas medidas de fomento del empleo.

O.M. de 21 de julio del 82 (BOE 4-VIII-82 C.E. 23-VIII-82), normas para aplicación y desarrollo de la acción protectora, R.D. 1024/81 de 22 de mayo, regulador del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Toreros.

R.D. 1976/82 de 24 de julio (BOE 20-VIII-82), desarrolla el R.D.L. 9/82 de 30 de abril, incluyendo la prestación económica por incapacidad laboral transitoria.

O.M. de 7 de septiembre de 1982 (BOE 22-IX-82), naturaleza, objetivos y ámbito de actuación de los Centros de Recuperación de Minusválidos Físicos del Instituto Nacional de Servicios Sociales.

R.D. 2609/82 de 24 de septiembre (BOE 19-X-82, C.E. 25-XI-82), evaluación y declaración de las situaciones de invalidez de la Seguridad Social.

R.D. 3064/82 de 15 de octubre (BOE 20-XI-82), sobre prestación por Desempleo de trabajadores del grupo II (trabajadores que prestan servicios retribuidos a la parte en determinadas embarcaciones pesqueras).

Año 1983

Resol. de 22 de marzo de 1983 (BOE 8-IV-83), sobre límite máximo del líquido imponible por Contribución Territorial para nuevas inclusiones de trabajadores por cuenta propia.

R.D. 1167/83, de 27 de abril (BOE 9-V-83), por el que se incluye en la acción protectora por desempleo a los funcionarios de empleo y al personal contratado de colaboración temporal en régimen de derecho administrativo de las Administraciones Públicas.

R.D. 1451/83 de 11 de mayo (BOE 4-VI-83), regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

R.D. 2001/83 de 28 de julio (BOE 29-VII-83), sobre jornadas, horas extraordinarias y descansos.

Decisión 1983/516, CEE de 17 de octubre, sobre funciones del Fondo Social Europeo (D.O. de 22 de octubre de 1983).

Ley 16/83, de 24 de octubre (BOE 26-X-83), de creación del Instituto de la Mujer.

S.T. Const. 103/83, 22 de noviembre (BOE 14-XII-83), resuelve la cuestión de inconstitucionalidad del párrafo 2.º del art. 160 de la Ley General de la Seguridad Social e inciso del párrafo 1.º del mismo artículo, «la viuda».

Año 1984

R.D. 43/84 de 4 de enero (BOE 11-I-84), ampliación de la acción protectora de cobertura obligatoria en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

O.M. de 18 de enero de 1984 (BOE 25-I-84), modifica el n.º 3 del artículo segundo de la O.M. de 13 de febrero de 1967, de aplicación y desarrollo de las prestaciones de muerte y supervivencia del Régimen General de la Seguridad Social.

R.D. 383/84, de 1 de febrero (BOE 27-II-84), sistema especial de prestaciones sociales y económicas para minusválidos.

R.D. 335/84 de 8 de febrero (BOE 21-II-84), regula los Fondos de Promoción de Empleo.

O.M. de 8 de marzo de 1984 (BOE 16-III-y 17-III-84, C.E. 31-V-84), de determinación del grado de minusvalía y valoración de las diferentes situaciones exigidas para ser beneficiario de las prestaciones y subsidios previstos en el R.D. 383/84.

R.D. 1071/84 de 23 de mayo (BOE 7-VI-84), modifica ciertos aspectos de la normativa vigente en materia de invalidez permanente.

Ley 27/84 de 25 de julio (BOE 28-VII-84), reconversión y reindustrialización.

O.M. de 14 de septiembre de 1984 (BOE 22-IX-84), por la que se considera en situación asimilada a la de alta a efectos de asistencia sanitaria a los trabajadores despedidos que tengan pendiente la resolución ante la jurisdicción laboral demanda por despido improcedente o nulo.

O.M. de 13 de noviembre de 1984 (BOE 19-XI-84) de naturaleza, objetivos y ámbito de actuación de los Centros de Asistencia a Minusválidos Físicos de la Seguridad Social.

R.D. 2366/84, de 26 de diciembre (BOE 15-I-85), sobre reducción de la edad de jubilación a determinados grupos profesionales incluidos en el ámbito del Estatuto del Minero.

Año 1985

R.D. 322/85, de 20 de febrero (BOE 15-III-85), por el que se establece cobertura de la contingencia de desempleo para funcionarios de empleo y personal contratado de colaboración temporal en régimen de derecho administrativo de la Administración Local.

R.D. 505/85 de 6 de marzo (BOE 17-IV-85, C. E. 27-V-85), sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.

R.D. 625/85 de 2 de abril (BOE 7-V-85, C.E. 5-VI-85), por el que se desarrolla la Ley 31/84 de 2 de agosto, de protección por desempleo.

O.M. de 16 de mayo de 1985 (BOE 29-V-85), por la que se aprueba el Estatuto Básico de los Centros de la Tercera Edad del Instituto Nacional de Servicios Sociales.

Tratado de Adhesión de España a la CEE de 11 de junio de 1985 (BOE 1-I-86).

R.D. 1043/85 de 19 de junio (BOE 2-VII-85), por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.

R.D. 1044/85 de 19 de junio (BOE 2-VII-85, C.E. 26-VII-85), por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe como medida de fomento del empleo.

R.D. 1006/85 de 26 de junio (BOE 27-VI-85, C.E. 28-VI-85 y 4-VII-85), regula la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales.

R.D. 1368/85 de 17 de julio (BOE 8-VIII-85, C.E. 3-IX-85), desarrolla el artículo 41 de la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos. Regulación de la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

R.D. 1382/85 de 1 de agosto (BOE 12-VIII-85, C.E. 3-IX-85), regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección.

R.D. 1435/85 de 1 de agosto (BOE 14-VIII-85), regula la relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos.

R.D. 1438/85 de 1 de agosto (BOE 15-VIII-85), regula la relación laboral de carácter especial de personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo o ventura de aquellos.

L.O. 11/85 de 2 de agosto (BOE 8-VIII-85), de libertad sindical.

O.M. de 20 de agosto de 1985 (BOE 28-VIII-85), regula las normas para la devolución de las cantidades satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

R.D. 1633/85 de 28 de agosto (BOE 14-IX-85), por el que se fija la cuantía de la cuota del seguro escolar.

R.D. 1799/85 de 2 de octubre (BOE 5-X-85), para la aplicación de la Ley 26/1985 de 31 de julio, en materia de racionalización de las pensiones de jubilación e invalidez permanente.

Conv. de la O.I.T. n.º 155/81 (BOE 11-XI-85), sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, entrada en vigor para España el 11 de septiembre de 1986.

Resol. de 11 de noviembre de 1985 (BOE 21-XI-85), sobre reconocimiento del derecho a asistencia sanitaria de la Seguridad Social en los casos de adopción.

R.D. 2273/85 de 4 de diciembre (BOE 9-XII-85), aprueba el Reglamento de Centros Especiales de Empleo.

R.D. 2274/85 de 4 de diciembre (BOE 9-XII-85), regula los Centros Ocupacionales.

R.D. 2363/85 de 18 de diciembre (BOE 21-XII-85), por el que se extiende la protección por Desempleo al personal de empleo interino al servicio de la Administración de Justicia.

Año 1986

O.M. de 8 de enero de 1986 (BOE 17-I-86), baremos y admisiones de traslados y permutas en Centros Residenciales del Instituto Nacional de Servicios Sociales.

R.D. 497/86 de 10 de febrero (BOE 12-III-86), modifica determinados artículos del Decreto 2530/70, por el que se dictan normas para aplicación y desarrollo del Régimen Especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

L.O. 3/86, de 14 de abril (BOE 29-IV-86), de Medidas Especiales en Materia de Salud Pública.

Ley 14/86, de 25 de abril (BOE 29-IV-86), General de Sanidad.

R.D. 996/86 de 25 de abril (BOE 26-V-86), por el que se regula la suscripción del Convenio Especial de Emigrantes e hijos de emigrantes.

O.M. de 5 de mayo de 1986 (BOE 9-V-86, C.E. 16-V-86), nueva regulación de determinadas medidas para la reinserción social de los afectados por el síndrome tóxico.

R.D. 1559/86 de 28 de junio (BOE 31-VI-86), por el que se reduce la edad de jubilación del personal de vuelo de trabajos aéreos.

R.D. 1809/86 de 28 de junio (BOE 6-IX-86), modifica el R.D. 1445/82 de 25 de junio sobre medidas de fomento del empleo.

Ley 21/86, de 23 de diciembre (BOE 24-XII-86), de Presupuestos del Estado para 1987.

R.D. 2621/86 de 24 de diciembre (BOE 30-XII-86), por el que se integran los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores Ferroviarios, Jugadores de Fútbol, Representantes de Comercio, Toreros, Artistas, en el Régimen General, así como procede a la integración del Régimen de escritores de libros en el Régimen Especial de trabajadores por cuenta propia o Autónomos.

R.D. 2622/86 de 24 de diciembre (BOE 30-XII-86, C.E. 21-I-87), por el que se regula la protección por Desempleo de los jugadores profesionales de fútbol, representantes de comercio, artistas y toreros, integrados en el Régimen General de la Seguridad Social.

Año 1987

R.D. 341/87, de 6 de marzo (BOE 10-III-87) por el que se modifica el R.D. 335/84, de 8 de febrero, por el que se regulan los Fondos de Promoción de Empleo.

O.M. de 13 de marzo de 1987 (BOE 16-III-87, C.E. 29-IV-87), por la que se aprueba el modelo oficial de contrato de trabajo para la relación laboral de carácter de Estibadores Portuarios.

R.D. 474/87 de 3 de abril (BOE 10-IV-87, C.E. 27-IV-87), por el que se extiende la protección por Desempleo al personal de las Escalas de Complemento y Reserva Naval y Clases de Tropa y Marinería Profesionales.

Resol. de 28 de abril de 1987 (BOE 12-V-87), sobre reconocimiento de las prestaciones sanitarias de la Ley de Integración Social de Minusválidos a los trabajadores declarados en situación de incapacidad permanente sin derecho a pensión. Aplicación del R.D. 383/84 de 1 de febrero.

O.M. de 29 de abril de 1987 (BOE 7-V-87), por la que se modifica la de 14 de marzo de 1987, por la que se dictan determinadas normas sobre Seguridad Social para los trabajadores de RENFE afectados por las medidas de indulto establecidas en el Decreto 840/76 de 18 de marzo.

O.M. de 20 de mayo de 1987 (BOE 21-V-87), sobre prestación de Asistencia Sanitaria de la Seguridad Social en los supuestos de desplazamientos dentro del territorio nacional de la residencia habitual por parte de los beneficiarios de aquella.

Resol. de 21 de mayo de 1987 (BOE 22-V-87), de la Secretaría General de la Seguridad Social, por la que se dictan normas complementarias a la Orden de 20 de mayo, sobre prestación de asistencia sanitaria en los supuestos de desplazamientos.

Ley 9/87 de 12 de junio (BOE 17-VI-87, C.E. 18-VI-87), reguladora de los órganos de representación de los funcionarios públicos, determinación de las condiciones de trabajo y participación.

O.M. de 20 de julio de 1987 (BOE 31-VII-87), por la que se desarrolla el R.D. 2621/86 de 24 de diciembre, que procede a la integración de diversos Regímenes especiales en materia de campo de aplicación, inscripción de empresas, afiliación, altas, bajas, cotización y recaudación.

O.M. de 30 de julio de 1987 (BOE 14-VIII-87), por la que se modifica el coeficiente reductor de la edad de jubilación establecida en el Régimen Especial de la Minería del Carbón a la categoría profesional de maquinista de arranque.

Resol. de 26 de agosto de 1987 (BOE 1-X-87), ingresos, traslados, permutas y liquidación de estancias en Centros Residenciales del Instituto Nacional de Servicios Sociales.

Resol. de 26 de agosto de 1987 (BOE 1-X-87), ingresos, traslados, permutas y liquidación de estancias en Centros Residenciales para Minusválidos.

Resol. de 16 de septiembre de 1987 (BOE 1-X-87), de la Secretaría General para la Seguridad Social, sobre reconocimiento y efectividad de derecho a asistencia sanitaria de la Seguridad Social a niños atendidos en régimen de acogimiento familiar.

Ley 21/87, de 11 de noviembre (BOE 17-XI-87), modifica el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de adopción y otra forma de protección de menores.

Resol. de 24 de noviembre de 1987 (BOE 12-XII-87), de la Dirección General de Régimen Económico de la Seguridad Social, por la que se aprueban los modelos de cotización al Régimen General de los grupos profesionales que presentan modalidades en la cotización y recaudación.

O.M. de 30 de noviembre de 1987 (BOE 11-XII-87), para la aplicación y desarrollo del R.D. 2621/86 de 24 de diciembre.

Ley 33/87 de 23 de diciembre (BOE 24-XII-87, C.E. BO 17-III-88), de Presupuestos Generales del Estado para el año 1988.

R.D. 1609/87, de 23 de diciembre (BOE 30-XII-87), por el que se regula el Régimen Especial de Empleados de Hogar, la prima de cálculo de la pensión de jubilación en función de los años cotizados por el beneficiario.

R.D. 1682/87 de 30 de diciembre (BOE 31-XII-87), por el que se amplía la acción protectora de la Seguridad Social en materia de asistencia sanitaria.

Año 1988

Resol. de 2 de febrero de 1988 (BOE 5-II-88), de la Secretaría General de la Seguridad Social, por la que se establecen diversas medidas de simplificación de la documentación exigida en la tramitación de pensiones.

O.M. de 11 de mayo 1988 (BOE 7-VI-88), por la que se modifica la de 5 de abril de 1974, que aprueba el baremo de las lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidante por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las indemnizaciones correspondientes.

R.D. 825/88, de 15 de julio (BOE 28-VII-88). Impuesto sobre la renta de las personas físicas. Regula los fines de interés social a los que puede afectarse la asignación tributaria.

Instrumento de ratificación del Acuerdo Europeo sobre colocación «AU PAIR», hecho en Estrasburgo el 24 de noviembre de 1969, fecha de depósito del mismo 11 de agosto de 1988, entrada en vigor en España el 12 de septiembre de 1988 (BOE 6-IX-88, C.E. 11-X-88).

O.M. de 24 de octubre de 1988 (BOE 2-XI-88), por la que se asimilan las categorías de oficial mecánico y oficial eléctrico de explotación a las categorías del apartado c), de la escala de coeficientes reductores de la edad de jubilación del régimen especial de la Minería del Carbón.

Ley 34/88, de 11 de noviembre (BOE 15-XI-88), Ley General de Publicidad.

O.M. de 14 de noviembre de 1988 (BOE 24-XI-88), por la que se modifican los requisitos de determinadas medidas para la reinserción social de los afectados por el síndrome tóxico, modifica la O.M. de 5 de mayo de 1986.

Resol. de 2 de diciembre de 1988 (BOE 8-XII-88), de la Dirección General de Régimen Económico de la Seguridad Social, por la que se modifican los modelos de relaciones nominales de trabajadores a acompañar a los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Año 1989

O.M. de 13 de enero de 1989 (BOE 2-II-89), que regula los Centros de acogida a Refugiados y Asilados.

R.D. 195/89, de 17 de febrero (BOE 25-II-89), establece los requisitos y procedimiento de solicitud de ayudas para fines de interés social, derivadas de la asignación tributaria.

Resol. de 28 de marzo de 1989 (BOE 30-III-89), de la Secretaría General para la Seguridad Social, por la que se establecen diversas medidas para mejorar la gestión y facilitar el ejercicio de los derechos y obligaciones en materia de Seguridad Social.

O.M. de 7 de abril de 1989 (BOE 12-IV-89), por la que se crea el Centro Estatal de Autonomía Personal y de Ayudas Técnicas.

Directiva 89/391 de la Comunidad Económica Europea (CEE), de 12 de junio de 1989, de Seguridad e Higiene.

Ley 19/89 de 25 de julio (BOE 27-VII-89), de reforma parcial y adaptación de la legislación mercantil a las Directivas de las Comunidades Europeas (CEE), en materia de Sociedades.

O.M. de 27 de julio de 1989 (BOE 3-VIII-89), por la que se regula la ordenación de los números de inscripción de los empresarios y de identificación de sus centros de trabajo para facilitar la aplicación del R.D. 1258/87 de 11 de septiembre.

Resol. de 28 de agosto de 1989 (BOE 5-IX-89), de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de julio de 1989 por el que se aplica la disposición adicional decimotercera de la Ley 37/88, de 28 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 1989, sobre permanencia en los Fondos de Promoción de Empleo.

R.D. 1346/89, de 3 de noviembre (BOE 7-XI-89), por el que se modifica el art. 45 del R.D. 2001/83 de 28 de

julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos (establece el calendario laboral permanente).

Resol. de 29 de diciembre de 1989 (BOE 18-I-90), de la Secretaría General de Asistencia Sanitaria, por la que se establece el procedimiento de tramitación de los expedientes de reconocimiento del derecho a la asistencia sanitaria a las personas sin recursos económicos suficientes en el ámbito de gestión del Instituto Nacional de la Salud.

Año 1990

Resol. de 18 de enero de 1990 (BOE 27-I-90), de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Asuntos Exteriores, sobre aplicación del art. 32 del Decreto 801/72, de 24 de marzo, relativo a la ordenación de la actividad de la Administración del Estado en materia de Tratados Internacionales.

R.D. 270/90 de 16 de febrero (BOE 2-III-90) por el que se incluyen en el Régimen del Seguro Escolar a los alumnos que cursen el tercer ciclo de estudios universitarios conducentes al título de doctor.

O.M. de 9 de marzo de 1990 (BOE 20-VI-90), establece la aplicación retroactiva de las previsiones contenidas en la O.M. de 11 de mayo de 1988, sobre lesiones, mutilaciones y deformaciones no invalidantes, por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Resol. de 28 de marzo de 1990 (BOE 6-IV-90), de la Dirección General de Régimen Jurídico de la Seguridad Social, sobre disfrute de los beneficios del Seguro Escolar por los alumnos de Formación Profesional Especial.

Ley 4/90, de 29 de junio (BOE 30-VI-90), de Presupuestos Generales del Estado para 1990.

R.D. 1576/90, de 8 de diciembre (BOE 8-XII-90) sobre Pensiones extraordinarias por actos de terrorismo.

Ley 20/90, de 19 de diciembre (BOE 20-XII-90), sobre régimen fiscal de las cooperativas.

O.M. de 26 de diciembre de 1990 (BOE 11-I-91, C.E. 30-I-91), que modifica la O.M. de 15 de marzo de 1989, que establece y regula el Servicio de Termalismo Social.

Ley 31/90, de 27 de diciembre (BOE 28-XII-90, C.E. 14-II-91), de Presupuestos Generales del Estado para 1991.

Año 1991

O.M. de 16 de enero de 1991 (BOE 18-I-91), por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter permanente no invalidantes.

R.D. 223/91, de 22 de febrero (BOE 26-II-91), por el que se modifica el artículo 2.º del Real Decreto 825/1988, de 15 de julio, que regula los fines de interés social de la asignación tributaria y los artículos 1.º y 2.º, b), del Real Decreto 195/1989, de 17 de febrero, por el que se establecen los requisitos y procedimientos para solicitar ayudas para dicha asignación.

R.D. 355/91, de 15 de marzo (BOE 21-III-91), regula las Comisiones de Seguimiento de la Contratación Laboral en el seno de las Comisiones Ejecutivas Provinciales o Insulares del INEM.

R.D. 357/91, de 15 de marzo (BOE 21-III-91, C.E. 4-IV-91), por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas la Ley 26/90, de 20 de diciembre, por la que se establece en la Seguridad Social prestaciones no contributivas.

R.D. 358/91, de 15 de marzo (BOE 21-III-91), por el que se reordena la Organización Nacional de Ciegos Españoles.

O.M. de 25 de marzo de 1991 (BOE 29-III-91), por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se procede a integrar en el Régimen General de la Seguridad Social al colectivo de activos y pasivos que venían percibiendo, a través de la Caja de Previsión Social de la O.N.C.E., prestaciones en sustitución de las que otorga el Sistema de la Seguridad Social.

R.D. 1820/91, de 27 de diciembre (BOE 28-XII-91), por el que se incluye en el Régimen General de la Seguridad Social a los ciclistas profesionales.

Ley 31/91, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-91), de Presupuestos Generales del Estado para 1992.

Año 1992

Instrumento de Ratificación del Tratado de la Unión Europea, firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1992 (BOE 13-I-94, C.E. 14-I-94).

O.M. de 4 de junio de 1992 (BOE 16-VI-92), Estatuto Básico de los Centros Residenciales para Minusválidos.

Instrumento de ratificación del Convenio 173 de la OIT, de 23 de junio, sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador. Ratificado por España el 16 de mayo de 1995. (BOE 21-VI-95).

R.D. 851/92, de 10 de julio (BOE 1-VIII-92), por el que se regulan determinadas pensiones extraordinarias causadas por actos de terrorismo.

Ley 22/92, de 30 de julio (BOE 4-VIII-92), de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que hay dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/(CEE).

Resol. de 2 de noviembre de 1992 (BOE 24-XI-92), acerca de la obligación de comunicar el alta y de cotizar a la Seguridad Social respecto de aquellos pensionistas por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez que realicen trabajos que den lugar a la inclusión en alguno de los regímenes que integran el sistema.

Ley 24/92, de 10 de noviembre (BOE 12-XI-02) sobre el acuerdo de cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España.

Ley 25/92, de 10 de noviembre (BOE 12-XI-92), sobre acuerdo de cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Israelitas en España.

Ley 26/92, de 10 de noviembre (BOE 12-XI-92) sobre acuerdo de cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España.

Resol. de 17 de noviembre de 1992 (BOE 26-XI-92), por la que se aprueban los nuevos modelos de cotización, a los Regímenes especiales (TC-1/2) agrario (TC-1/9 y TC-1/10) y de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (TC-1/15).

Año 1993

Resol. de 18 de enero de 1993 (BOE 23-IV-93), que regula los ingresos y traslados en los Centros de Recuperación de Minusválidos Físicos del INSERSO.

R.D. 83/93, de 22 de enero (BOE 19-II-93) por el que se regula la selección de los medicamentos a efectos de su financiación por el Sistema Nacional de Salud.

Instrumento de Ratificación del Protocolo por el que se adapta el Acuerdo sobre el Espacio del Protocolo Económico Europeo, hecho en Bruselas el 17 de marzo de 1993, y del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, hecho en Oporto el 2 de mayo de 1992 (BOE 25-I-94).

R.D. 480/93 de 2 de abril (BOE 3-IV-93), se integra en el Régimen General de la Seguridad Social el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios de la Administración local.

R.D. 766/93, de 21 de mayo (BOE 5-VI-93), por el que se incluye en el Régimen General de la Seguridad social a los jugadores profesionales de Baloncesto.

O.M. de 4 de junio de 1993 (BOE 22-VI-93), que modifica la de 16 de marzo de 1985, que aprueba el Estatuto Básico de los Centros de la Tercera Edad dependientes de los Institutos Nacionales de Servicios Sociales y de Asistencia Social.

R.D. 1575/93, de 10 de septiembre (BOE 5-X-93), por el que se regula la libre elección de médico en los servicios de atención primaria del Instituto Nacional de la Salud.

Resol. de 17 de diciembre de 1993 (BOE 3-I-94), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se aprueban los nuevos modelos de cotización TC-1/16 y TC-1/20 en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

Ley 21/93, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-93), de Presupuestos Generales del Estado para 1994.

R.D. 2317/93, de 29 de diciembre (BOE 31-XII-93), por el que se desarrollan los contratos en prácticas, de aprendizaje y a tiempo parcial.

Ley 22/93, de 29 de diciembre (BOE 31-XII-93) de Medidas Fiscales, de Reforma del Régimen Jurídico de la Función Pública y de Protección por Desempleo.

Año 1994

Resol. de 12 de enero de 1994 (BOE 28-I-94), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se completa la de 17 de diciembre de 1993, sobre aprobación de los nuevos modelos de cotización TC-1/16 y TC-1/20 en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

O.M. de 17 de enero de 1994 (BOE 24-I-94), sobre presentación de las solicitudes de afiliación y alta de los trabajadores en la Seguridad Social y de afiliación, altas y bajas a determinados trabajadores contratados a tiempo parcial.

R.D. 120/94, de 28 de enero (BOE 29-I-94), por el que se determina el tipo de retención de las prestaciones de protección por desempleo y se modifica el art. 62 del Reglamento del IRPF.

Resol. de 1 de marzo de 1994 (BOE 5-III-94), de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, sobre cumplimiento por los trabajadores por cuenta propia o autónomos, de la obligación establecida en la Disposición Adicional 10ª del R.D. 2319/93 de 29 de diciembre.

O.M. de 9 de marzo de 1994 (BOE 24-III-94), por la que se desarrollan las bases reguladoras de concesión de ayudas para realización de acciones de comprobación de la profesionalidad, información y orientación profesional y búsqueda activa de empleo por entidades e instituciones colaboradoras sin ánimo de lucro.

R.D. 597/94, de 8 de abril (BOE 19-IV-94), por el que se modifica el Real Decreto 1339/1987, de 30 de octubre, sobre cauces de participación institucional de los españoles residentes en el extranjero.

O.M. de 13 de abril de 1994 (BOE 28-IV-94, C.E. 21-V-94), por la que se dictan normas de desarrollo del Real Decreto 631/93, de 3 de mayo por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

L.O. 14/94, de 19 de mayo (BOE 20-V-94), por la que se incluye una Disposición Adicional cuarta en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Ley 10/94, de 19 de mayo (BOE 23-V-94), sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.

Ley 11/94, de 19 de mayo (BOE 23-V-94, C.E. 15-VI-94), por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Ley 14/94, de 1 de junio (BOE 2-VI-94), por el que se regulan las empresas de Trabajo Temporal.

Ley 19/94, de 6 de julio (BOE 7-VII-94), de modificación del régimen económico y fiscal de canarias.

R.D. 1593/94, de 15 de julio (BOE 30-VII-94), por el que se da nueva redacción a determinadas disposiciones del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo y del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, en materia de escuelas-taller y casas de oficio.

R.D. 1734/94, de 29 de julio (BOE 2-VIII-94), por el que se adecua a la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, las normas reguladoras de los procedimientos relativos a las prestaciones sociales y económicas para la integración social de los minusválidos, las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social y las pensiones asistenciales por ancianidad en favor de los emigrantes españoles.

R.D. 1844/94, de 9 de septiembre (BOE 13-IX-94), por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

O.M. de 30 de septiembre de 1994 (BOE 11-X-94), que modifica determinadas normas del Estatuto Básico de los Centros Residenciales para Minusválidos, aprobado por O.M. de 4 de junio de 1992.

R.D. 2110/94, de 28 de octubre (BOE 10-XII-94), por el que se modifican determinados aspectos de la regulación de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social

de trabajadores por cuenta propia o autónomos, agrarios y de empleados de hogar.

Ley 30/94, de 24 de noviembre (BOE 25-XI-94), de Fundaciones y de incentivos fiscales a la participación privada en actividades de interés general.

O.M. de 27 de diciembre de 1994 (BOE 13-I-95), por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.

Ley 41/94, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-94, C.E. 14-II-95), de Presupuestos Generales del Estado para 1995.

Ley 42/94, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-94, C.E. 16-II-95), de Medidas fiscales, administrativas y de orden social.

Instrumento de Ratificación del Tratado (BOE 31-XII-94, C.E. 26-I-95), entre el Reino de Bélgica, el Reino de Dinamarca, la República Federal de Alemania, la República Helénica, el Reino de España, la República Francesa, Irlanda, la República Italiana, el Gran Ducado de Luxemburgo, el Reino de los Países Bajos, la República Portuguesa, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Estados Miembros de la Unión Europea) y el Reino de Noruega, la República de Austria, la República de Finlandia y el Reino de Suecia, relativo a la adhesión del Reino de Noruega, la República de Austria, la República de Finlandia y el Reino de Suecia a la Unión Europea, hecho en Corfú el 24 de junio de 1994.

Año 1995

Decisión del Consejo del E.E.E. de 10 de marzo de 1995 (D.O.C.E. de 20-IV-95), sobre la entrada en vigor del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo respecto del Principado de Liechtenstein.

Instrumento de ratificación del Código Europeo de la Seguridad Social (BOE 17-III-95, C.E. 9-V-95), hecho en Estrasburgo el 16 de abril de 1964. (Entrada en vigor 9-III-95).

Acuerdo entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno de la Federación de Rusia (BOE 17-III-95, C.E. 10-V-95), en materia Socio-Laboral, hecho en Madrid el 11 de abril de 1994. (Entrada en vigor 1-III-95).

Convenio de Seguridad Social (BOE 17-III-95), entre el Reino de España y los Estados Unidos Mexicanos, firmado en Madrid el 25 de abril de 1994, y Acuerdo Administrativo para su aplicación, firmado en Madrid el 28 de noviembre de 1994. (Entrada en vigor 1-I-95).

Ley 4/95, de 23 de marzo (BOE 24-III-95), de regulación del permiso paternal y por maternidad.

Resol. de 7 de julio de 1995 (BOE 28-VII-95), del Instituto Nacional de Empleo, en aplicación y desarrollo de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 3 de agosto de 1994, por la que se regulan los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, las Unidades de Promoción y Desarrollo y los Centros de Iniciativas Empresarial y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas.

R.D. 1300/95, 21 de julio (BOE 19-VIII-95), por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social, la Ley 42/94, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

O.M. de 1 de septiembre de 1995 (BOE 4-X-95), por la que se desarrollan los procedimientos de reintegro de las cantidades indebidamente percibidas en concepto de subvenciones o ayudas públicas del Instituto Nacional de Empleo.

O.M. de 20 de septiembre de 1995 (BOE 14-X-95, C.E. 8-XI-95), por la que se modifica la de 13 de abril de 1994, por la que se desarrolla el R.D. 631/93, regulador del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

R.D. 1561/95, de 21 de septiembre (BOE 26-IX-95), sobre jornadas especiales de trabajo.

R.D. 1801/95, de 3 de noviembre (BOE 4-XI-95), sobre ampliación del concepto de familia numerosa.

Ley 30/95, de 8 de noviembre (BOE 9-XI-95), de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

Ley 31/95, de 8 de noviembre (BOE 10-XI-95), de Prevención de Riesgos Laborales.

L.O. 10/95, de 23 de noviembre (BOE 24-XI-95), de Código Penal.

R.D. 1993/95, de 7 de diciembre (BOE 12-XII-95) de Reglamento sobre colaboración en la gestión de la Seguridad Social de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

L.O. 13/95, de 18 de diciembre (BOE 19-XII-95), que modifica la Ley Orgánica 1/79, de 26 de septiembre, General Penitenciaria.

R.D. 2064/95, de 22 de diciembre (BOE 25-I-96, C.E. 22-II-96), por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

Ley 43/95, de 27 de diciembre (BOE 28-XII-95), del Impuesto sobre Sociedades.

R.D.L. 12/95, de 28 de diciembre (BOE 30-XII-95, C.E. 18-I-96), sobre medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera.

R.D. 2189/95, de 28 de diciembre (BOE 30-XII-95), por el que se determina el grado de discapacidad a que se refiere la Ley reguladora, amplía a cinco años el plazo de las cuentas vivienda y modifica las tablas de porcentajes de retención a cuenta sobre los rendimientos del trabajo y el porcentaje de retención aplicable a los penados en instituciones penitenciarias.

Año 1996

Resol. de 8 de enero de 1996 (BOE 2-II-96), de la Dirección General de Migraciones, por la que se determinan los modelos de solicitud de ayudas en favor de los emigrantes españoles.

L.O. 1/96, de 15 de enero (BOE 17-I-96), de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil, y de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

R.D. 8/96, de 15 de enero (BOE 31-I-96), sobre libre elección de médico en los servicios de atención especializada del Instituto Nacional de la Salud.

R.D. 9/96, de 15 de enero (BOE 7-II-96), por el que se regula la selección de los efectos y accesorios, su financiación con fondos de la Seguridad Social o fondos estatales afectos a la sanidad y su régimen de suministro y dispensación a pacientes no hospitalizados.

O.M. de 18 de enero de 1996 (BOE 26-I-96, C.E. 9-II-96), para la aplicación y desarrollo del Real De-

creto 1300/95, de 21 de julio, sobre incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social.

O.M. de 18 de enero de 1996 (BOE 7-II-96), que desarrolla el R.D. 63/95, de 20 de enero, para la regulación de la prestación ortoprotésica.

O.M. de 18 de enero de 1996 (BOE 13-II-96), que aprueba el Reglamento de Régimen Interior de la Comisión Nacional para el uso racional de los medicamentos.

R.D. 42/96, de 19 de enero (BOE 17-II-96), por el que se amplia la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada.

O.M. de 25 de enero de 1996 (BOE 7-II-96), por la que se crea la figura «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres».

R.D. 84/96, de 26 de enero (BOE 27-II-96, C.E. 27-IV-96), por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas y bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

R.D. 190/96, de 9 de febrero (BOE 15-II-96), por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario.

Resol. de 23 de febrero de 1996 (BOE 7-III-96, C.E. 21-III-96), de la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones en orden a la aplicación de las previsiones, en materia de Seguridad Social, contenidas en la disposición adicional decimoquinta y en la disposición transitoria quinta, 3 de la ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

Instrucción de 26 de febrero de 1996 (BOE 8-III-96), de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, para la aplicación de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en la Administración del Estado.

R.D. 415/96, de 1 de marzo (BOE 5-III-96), por el que se establecen las normas de ordenación de la Cruz Roja Española.

Resol. de 1 de marzo de 1996 (BOE 18-III-96), de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre reserva y determinación de funciones en materia de gestión recaudatoria.

Resol. de 11 de julio de 1996 (BOE 9-VIII-96), conjunta de las Direcciones Generales del Instituto Nacional de Empleo y de Trabajo y Migraciones, por la que se dictan instrucciones sobre inscripción de extranjeros en las Oficinas del INEM y en las Agencias de Colocación, protección por desempleo e intercambio de información.

Resol. de 12 de julio de 1996 (BOE 25-VII-96), de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se aprueba el modelo de oferta de trabajo para trabajadores extranjeros.

R.D. 1784/96, de 19 de julio (BOE 31-VII-96), por el que se aprueba el Reglamento del Registro Mercantil.

O.M. de 30 de julio de 1996 (BOE 10-VIII-96), por la que se regula la forma de llevar a cabo el suministro de datos estadísticos de Formación Profesional Ocupacional al Instituto Nacional de Empleo por parte de aquellas Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

R.D. 1879/96, de 2 de agosto (BOE 9-VIII-96), por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

R.D. 2219/96, de 11 de octubre (BOE 12-X-96), por el que se modifican las normas de ordenación de Cruz Roja Española.

O.M. de 22 de octubre de 1996 (BOE 21-XI-96), por la que se regulan los ficheros automatizados de datos de carácter personal.

R.D. 2583/96, de 13 de diciembre (BOE 3-I-97), por el que se desarrolla la estructura orgánica y funciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social y modificación parcial de las correspondientes a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

Ley 13/96, de 13 de diciembre (BOE 31-XII-96), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Año 1997

R.D. 5/97, de 10 de enero (BOE 11-I-97), CE 28-III-97), por el que se regula el subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

R.D. 39/97, de 17 de enero (BOE 31-I-97), por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

O.M. de 7 de febrero de 1997 (BOE 15-II-97), por la que se regula la tarjeta de extranjero.

R.D. 250/97, de 21 de febrero (BOE 11-III-97), por el que se modifica el Reglamento sobre Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por R.D. 1993/95, de 7 de diciembre, y el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por R.D. 84/96, de 26 de enero.

R.D. 413/97, de 21 de marzo (BOE 16-IV-97) sobre protección operacional de los trabajadores externos con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes por intervención en zona controlada.

R.D. 485/97, de 14 de abril (BOE 23-IV-97), sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

R.D. 486/97, de 14 de abril (BOE 23-IV-97), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

R.D. 487/97, de 14 de abril (BOE 23-IV-97), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de carga que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares para los trabajadores.

R.D. 488/97, de 14 de abril (BOE 23-IV-97), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

R.D. 576/97, de 18 de abril (BOE 24-IV-97), por el que se modifica el Reglamento General sobre colaboración en la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo

y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por R.D. 1993/95, de 7 de diciembre.

O.M. de 23 de abril de 1997 (BOE 7-V-97), por la que se fija un nuevo plazo para que los emigrantes a que se refiere el R.D. 996/86, de 25 de abril, puedan suscribir el convenio especial regulado en el mismo.

Ley 10/97 de 24 de abril (BOE 25-IV-97), sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

R.D. 664/97, de 12 mayo (BOE 24-V-97), sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

R.D. 665/97, de 12 de mayo (BOE 24-V-97), sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

R.D. 773/97, de 30 de mayo (BOE 12-VI-97 C.E. 18-VII-97), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

R.D. 939/97, de 20 de junio (BOE 24-VI-97), por el que se regula la afectación al programa de fomento de empleo agrario, de créditos para inversiones de las Administraciones Públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

R.D. 1215/97, de 18 de julio (BOE 7-VIII-97), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud laboral para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

R.D. 1216/97, de 18 de julio (BOE 7-VIII-97), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.

O.M. de 4 de septiembre de 1997 (BOE 17-IX-97), por la que se dispone la publicación de los Estatutos de Cruz Roja Española.

R.D. 1389/97, de 5 de septiembre (BOE 7-X-97), por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras.

R.D. 1627/97, de 24 de octubre (BOE 25-X-97), por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

R.D. 1647/97, de 31 de octubre (BOE 13-XI-97), por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social.

O.M. de 19 de noviembre de 1997 (BOE 28-XI-97, C.E. 7-I-98), por la que se fijan las cuantías máximas y mínimas a reintegrar a las empresas inscritas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, por los gastos que les ocasione la asistencia sanitaria de sus trabajadores en puertos extranjeros.

O.M. de 19 de noviembre de 1997 (BOE 22-XI-97), por la que se concreta el régimen de permisos de residencia de extranjeros en España, por circunstancias excepcionales.

Resol. de 1 de diciembre de 1997 (BOE 18-XII-97), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se garantiza la identificación única de las personas físicas y jurídicas en el sistema de información de la Seguridad Social.

Ley 60/97, de 19 de diciembre (BOE 20-XII-97), de modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

O.M. de 19 de diciembre de 1997 (BOE 30-XII-97 C.E. 12-II-98), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas, por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e Instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

R.D. 2022/97, de 26 de diciembre (BOE 16-I-98), por el que se modifica el R.D. 1339/1987, de 30 de octubre sobre cauces de participación institucional de los españoles residentes en el extranjero.

Ley 63/1997, de 26 de diciembre (BOE 30-XII-97), de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.

Ley 66/1997, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-97), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Año 1998

R.D. 4/98, de 9 de enero (BOE 10-I-98), sobre revalorización de pensiones para 1998.

O.M. de 20 de enero de 1998 (BOE 23-I-98), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo.

Resol. de 21 de enero de 1998 (BOE 7-II-98), de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, de aplicación y desarrollo de la Orden de 19 de diciembre de 1997, por la que se regula la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e Instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicio de interés general y social.

R.D. 118/98, de 30 de enero (BOE 18-II-98), por el que se modifica el R.D. 357/91, de 15 de marzo, en cuanto a comprobación de los requisitos para el derecho a pensiones no contributivas.

O.M. de 12 de febrero de 1998 (BOE 14-II-98), por la que se dictan normas para la aplicación de lo dispuesto en el art. 8.4 de la Ley 42/97, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

R.D. 487/98, de 27 de marzo (BOE 9-IV-98), sobre reconocimiento, como cotizados a la Seguridad Social, de períodos de actividad sacerdotal y religiosa de los sacerdotes y religiosos o religiosas de la Iglesia Católica secularizados.

R.D. 488/98, de 27 de marzo (BOE 9-IV-98), por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.

Resol. de 13 de abril de 1998 (BOE 22-V-98, CE 4-VII-98)), del Instituto Nacional de Empleo, por la que se

aprueban las especificaciones técnicas para entidades colaboradoras, que realicen acciones subvencionadas, para personas sordas, de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo.

Ley 8/98, de 14 de abril (BOE 15-IV-98), de ampliación del concepto de familia numerosa.

O.M. de 20 de abril de 1998 (BOE 8-V-98), por la que se modifica la Orden de 25 de noviembre de 1966 que regula la colaboración de las empresas en la gestión del Régimen General de la Seguridad Social.

Resol. de 21 de abril de 1998 (BOE 20-V-98), de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se modifica la de 21 de junio de 1997, por la que se aprueba la delegación de competencias del Director General del Instituto Nacional de Empleo en los Directores provinciales del Instituto para la concesión de ayudas destinadas a la financiación de la formación teórica del contrato de aprendizaje.

R.D. 699/98, de 24 de abril (BOE 25-IV-98), por el que se prorroga la vigencia de las disposiciones transitorias del R.D. 5/97, que regula el subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y que crea y modifica determinados órganos de participación institucional.

R.D. 780/98, de 30 de abril (BOE 1-V-98), por el que se modifica el R.D. 39/97, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

R.D. 928/98, de 14 de mayo (BOE 3-VI-98) por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

R.D. 1117/98, de 5 de junio (BOE 18-VI-98), por el que se modifica el Real Decreto 575/97, en desarrollo del apartado 1, párrafo segundo, del artículo 131 bis), de la Ley General de la Seguridad Social.

Resol. de 23 de junio de 1998 (BOE 4-VII-98), de la Subsecretaría, por la que se aprueban los modelos de actas y propuestas de liquidación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

R.D. 1658/98, de 24 de julio (BOE 12-VIII-98), por el que se regula el convenio especial en materia de asistencia sanitaria en el Régimen General de la Seguridad Social a favor de los españoles residentes en territorio nacional que ostenten la condición de empleado de Organizaciones internacionales intergubernamentales.

R.D. 1659/98, de 24 de julio (BOE 12-VIII-98), por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5 de la Ley del Estatuto de los trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

R.D. 1663/98, de 24 de julio (BOE 25-VII-98), por el que se amplía la relación de medicamentos excluidos a efectos de su financiación con cargo a fondos de la Seguridad Social o fondos estatales afectos a la sanidad.

R.D.L. 11/98, de 4 de septiembre (BOE 5-IX-98), por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

R.D. 1932/98, de 11 de septiembre (BOE 18-IX-98) de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares.

O.M. de 16 de septiembre de 1998 (BOE 29-IX-98), para el fomento del empleo estable de mujeres en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

O.M. de 18 de septiembre de 1998 (BOE 25-IX-98), por la que se modifica la de 19 de junio de 1997, que desarrolla el Real Decreto 575/97, de 18 de abril, que modifica determinado aspectos de la gestión y del control de la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal.

R.D. 2114/98, de 2 de octubre (BOE 14-X-98), sobre Registro Administrativo de Sociedades Laborales.

O.M. de 14 de octubre de 1998 (BOE 26-X-98), por la que se modifica la de 13 de abril de 1994, por la que se desarrolla el Real Decreto 631/93, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

R.D. 2222/98, de 16 de octubre (BOE 30-X-98), por el que se prorroga la suspensión temporal de la aplicación del Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques, a las labores y actividades de carga y descarga, estiba y desestiba y transbordo de pesca fresca, congelada y de bacalao, establecido por el Real Decreto 2541/1994, de 29 de diciembre.

O.M. de 16 de octubre de 1998 (BOE 21-XI-98), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

R.D. 2286/98, de 23 de octubre (BOE 24-X-98), por el que se modifica el R.D. 1695/95, de 20 de octubre, por el que se establece un régimen de ayudas destinado a fomentar el cese anticipado en la actividad agraria.

R.D.L.15/98, de 27 de noviembre (BOE 28-XI-98) de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

R.D. 2665/98, de 11 de diciembre (BOE 8-I-99), por el que se completa el Real Decreto 487/98, de 27 de marzo, sobre reconocimiento, como cotizados a la Seguridad Social, de los períodos de actividad sacerdotal o religiosa a los sacerdotes y religiosos o religiosas de la Iglesia Católica secularizados.

R.D. 2720/98, de 18 de diciembre (BOE 8-I-99), por el que se desarrolla el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

Ley 49/98, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-98, CE 17-III-99), de Presupuestos Generales del Estado para 1999.

Ley 50/98, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-98), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Año 1999

R.D. 4/99, de 8 de enero (BOE 26-I-99), por el que se modifica el artículo 7 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la

Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

R.D. 6/99, de 8 de enero (BOE 4-II-99), por el que, en cumplimiento de la Ley 8/1998, de 14 de abril, se modifica el R.D. 1801/1995, de 3 de noviembre, de Ampliación del Concepto de Familia Numerosa.

Ley 4/99, de 13 de enero (BOE 14-I-99 CE 19-I y 4-II-99), de modificación de la Ley 30/92, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

O.M. de 20 de enero de 1999 (BOE 30-I-99), por la que se modifica la de 20 de agosto de 1985 sobre conclusión de acuerdos de devolución de cantidades satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial.

R.D. 216/99, de 5 de febrero (BOE 24-II-99), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

R.D. 282/99, de 22 de febrero (BOE 23-II-99), por el que se establece el programa de talleres de empleo.

R.D. 369/99, de 5 de marzo (BOE 16-III-99, sobre términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los Ministros de Culto de las Iglesias pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España.

Resol. de 10 de marzo de 1999 (BOE 14-IV-99), de la Dirección General de Ordenación de las Migraciones, por la que se complementan las causas para la concesión de las ayudas individuales asistenciales extraordinarias para emigrantes y retornados, reguladas por el programa 2 de la Orden de 30 de diciembre de 1997 por la que se establecen y regulan los programas de actuación a favor de los emigrantes españoles.

R.D. 427/99, de 12 de marzo (BOE 26-III-99), por el que se modifica el Real Decreto 1368/85, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.

O.M. de 30 de marzo de 1999 (BOE 13-IV-99), por la que se establece el día 28 de abril de cada año como día de la seguridad y salud en el trabajo.

Resol. de 30 de marzo de 1999 (BOE 13-IV-99), por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones por el INEM, en el ámbito de la colaboración con las corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.

R.D.L. 5/99, de 9 de abril (BOE 10-IV-99), por el que se modifican las disposiciones adicionales cuadragésima tercera y decimoséptima de la Ley 50/98, de 30 de diciembre y el artículo 206 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Resol. de 28 de abril de 1999 (BOE 14-V-99), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Encomienda de gestión entre dicho servicio común y el Instituto Nacional de la Seguridad Social para la realización de actuaciones relativas a la liquidación, fraccionamiento y deducción de los capitales de pensión a ingresar como consecuencia de la aplicación de los Reales Decretos 487/98, de 27 de marzo y 2665/98, de 11 de diciembre.

O.M. de 29 de abril de 1999 (BOE 25-V-99), por la que se modifica la Orden de 6 de mayo de 1988 sobre requisitos y datos que deben reunir las comunicaciones de apertura previa y reanudación de actividades en los centros de trabajo.

R.D. 705/99, de 30 de abril (BOE 1-V-99), por el que se modifica la regulación relativa a la suscripción del convenio especial con la Administración de la Seguridad Social por los Parlamentos de las Comunidades Autónomas a favor de sus miembros.

Ley 24/99, de 6 de julio (BOE 7-VII-99), por la que se modifica el artículo 92.2 del Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, referido a la Extensión de Convenios Colectivos.

R.D. 1200/99, de 9 de julio (BOE 28-VII-2000), por el que se modifica el R.D. 358/91, de 15 de marzo, por el que se reordena la Organización Nacional de Ciegos Españoles.

O.M. de 15 de julio de 1999 (BOE 31-VII-99), por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I+E.

Ley 27/99, de 16 de julio (BOE 17-VII-99), por la que se establecen las normas reguladoras de cooperativas.

Ley 29/99, de 16 de julio (BOE 17-VII-99), de modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

R.D. 1337/99, de 31 de julio (BOE 4-VIII- CE 20-IX-99), por el que se regula la remisión de información en materia de normas y reglamentaciones técnicas y reglamentos relativos a los servicios de la sociedad de la información.

R.D.L. 12/99, de 31 de julio (BOE 16-VIII-99), de medidas urgentes para la contención del gasto farmacéutico en el Sistema Nacional de Salud.

Ley 32/99, de 8 de octubre (BOE 9-X-99), de solidaridad con las víctimas de terrorismo.

Ley 36/99, de 18 de octubre (BOE 19-IX-99), de concesión de subsidio de desempleo y de garantías de integración socio-laboral para los delincuentes toxicómanos que hayan visto suspendida la ejecución de su pena de conformidad con lo previsto en la legislación penal.

Ley 39/99, de 5 de noviembre (BOE 6-XI-99, C.E. 12-XI-99), para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

O.M. 16 de noviembre de 1999 (BOE 3-XII-99), por el que se crea el anagrama de la figura «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres», y se regula su utilización.

Ley 44/99, de 29 de noviembre (BOE 30-XI-99), por la que se modifica la Ley 10/97, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria.

Ley 45/99, de 29 de noviembre (BOE 30-XI-99), sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de la prestación de servicio transnacional.

R.D. 1890/99, de 10 de diciembre (BOE 28-XII-99), por el que se modifica el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad

Social, aprobado por el Real Decreto 2064/95, de 22 de diciembre.

Ley 47/99, de 16 de diciembre (BOE 17-XII-99), por la que se modifica el artículo 5 de la Ley 25/71, de 19 de junio, de protección a la familia numerosa.

R.D. 1971/99, de 23 de diciembre (26-I-2000), de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

O.M. de 27 de diciembre de 1999 (BOE 31-XII-99), por la que se modifica la Orden de 15 de julio de 1999, por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I+D.

Ley 55/99, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-99), de Medidas Fiscales Administrativas y del Orden Social.

Año 2000

L.O. 4/00, de 11 de enero (BOE 12-I-00, CE 24-I-00), sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

L.O. 5/00, de 12 de enero (BOE 13-I-00), por la que se regula la responsabilidad penal de los menores.

R.D.L. 1/00, de 14 de enero (BOE 17-I-00, CE 20-I-2000), sobre determinadas mediadas de mejora de la protección familiar de la Seguridad Social.

O.M. de 18 de enero de 2000 (BOE 2-II-00), por la que se aprueba el Reglamento sobre Despacho de Buques.

R.D. 27/00, de 24 de enero (BOE 26-I-00), por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 % a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.

O.M. de 4 de febrero de 2000 (BOE 11-II-00), por la que se modifican determinados artículos de la orden de 20 de enero de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones par la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo.

R.D. 138/00, de 4 de febrero (BOE 16-II-00), por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

O.M. de 24 de abril de 2000 (BOE 10-V-00), por la que se dispone la publicación de la reforma de los Estatutos de Cruz Roja.

R.D. 692/00, de 12 de mayo (BOE 13-V-00), por el que se establece la estructura básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

R.D. 1124/00, de 16 de junio (BOE 17-VI-00), por el que se modifica el R.D. 665/97, de 12 de mayo sobre la protección a los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

R.D.L. 6/00, de 23 de junio (BOE 24-VI-00, C.E. 28-VI-00), sobre Medidas Urgentes de Intensificación de la competencia en mercados de bienes y servicios.

R.D. 1278/00, de 30 de junio (BOE 20-VII-00), por el que se adaptan determinadas disposiciones de Seguridad Social para su aplicación a las Sociedades Cooperativas.

O.M. de 13 de julio de 2000 (BOE 25-VII, CE 8-VIII-00), por la que se determinan los conjuntos homogéneos de presentaciones farmacéuticas y aprueba los precios de referencia.

O.M. de 24 de julio de 2000 (BOE 9-VIII-00), por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.

R.D.LG. 5/00, de 4 de agosto (BOE 8-VIII-00, C.E. 22-IX-00), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

O.M. de 10 de octubre de 2000 (BOE 30-X-00), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas para la realización de actividades en el marco del programa Acción Comunitario «Juventud», financiado por la Comisión Europea.

Resol. de 15 de octubre de 2000 (BOE 21-XI.00), de la Dirección General de Ordenación de las Migraciones, por la que se establece para Argentina un plazo especial para la presentación de la fe de vida y declaración de ingresos por los beneficiarios de pensiones asistenciales.

L.O. 8/00, de 22 de diciembre (BOE 23-XII-00, C.E. 23-II-01), de reforma de la Ley Orgánica 4/00, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Ley 13/00, de 28 de diciembre (BOE 29-XII-00), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2001.

Ley 14/00, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-00), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Año 2001

O.M. de 9 de enero de 2001 (BOE 19-I-01), por la que se modifica parcialmente la Orden de 18 de julio de 1991, por la que se regula el Convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

Resol. de 11 de enero de 2001 (BOE 31-I-2001), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se aprueban los modelos normalizados para la afiliación a la Seguridad Social y altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores por cuenta ajena o asimilados en el régimen correspondiente de la misma.

R.D. 5/01, de 12 de enero (BOE 13-I-01), que establece un régimen de ayudas destinadas a fomentar el cese anticipado en la actividad agraria.

R.D. 309/01, de 23 de marzo (BOE 5-IV-01), por el que se modifica el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto de 1996, que regula la Composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

O.M. de 29 de marzo de 2001 (BOE 24-IV-01), por la que, en el marco del Plan Nacional de Investigación científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2000-2003, se establecen las bases reguladoras y se convocan ayudas destinadas a la realización de investigaciones y estudios sobre las mujeres.

O.M. de 29 de marzo de 2001 (BOE 24-IV-01), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones públicas destinadas a fomentar la realización de actividades y seminarios, en el ámbito de la Universidad, relacionados con las áreas de competencia del Instituto de la Mujer, y se convoca su concesión.

R.D. 372/01, de 6 de abril (BOE 7-IV-01), por el que se modifica el R.D. 505/85, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.

R.D. 374/01, de 6 de abril (BOE 1-V-01, CE 30-V-01 y 2-VI-01), sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

Resol. de 8 de mayo de 2001 (BOE 25-V-01), por la que se convocan estancias de tiempo libre para mujeres que tengan hijas e hijos, exclusivamente a su cargo, residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, Comunidad Valenciana y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

R.D. 543/2001, de 18 de mayo (BOE 31-V-01) sobre acceso al empleo público de la Administración General del Estado y sus Organismos públicos de nacionales de otros Estados a los que es de aplicación el derecho a la libre circulación de trabajadores.

O.M. de 23 de mayo de 2001 (BOE 25-V-01), sobre aplicación del euro en los cobros y pagos de la Seguridad Social.

R.D. 614/01, de 8 de junio (BOE 21-VI-01), sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente a riesgos eléctricos.

O.M. de 12 de junio de 2001 (BOE 26-VI-01), sobre creación, composición y funciones de la Comisión Estatal de Coordinación y Seguimiento de la Valoración del Grado de Minusvalía.

R.D. 782/01, de 6 de julio (BOE 7-VII-01), por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en Talleres Penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

Ley 12 /01 de 9 de julio de 2001 (BOE 10-VII-01), de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad.

Resol. de 4 de septiembre de 2001 (BOE 2-X-01), de la Dirección General de Ordenación de las Migraciones, por la que se establece para Uruguay un plazo especial para la presentación de la fe de vida y declaración de ingresos por los beneficiarios de pensiones asistenciales.

Resol. de 26 de septiembre de 2001 (BOE 20-X-01), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre incorporación obligatoria al Sistema de Remisión Electrónica de Datos (sistema RED) por parte de determinados solicitantes o titulares de beneficios en la cotización a la Seguridad Social.

Resol. de 28 de septiembre de 2001 (BOE 26-X-01), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se aprueban las nuevas claves según modalidades de los contratos de trabajo a efectos de la gestión de la Seguridad Social.

R.D. 1124/01, de 19 de octubre (BOE 30-X-01), por el que se incorporan las prestaciones por desempleo a la acción protectora prevista en el Real Decreto 2234/1981, de 20 de agosto, por el que se incluye en el Régimen General de la Seguridad Social al personal español contratado al servicio de la Administración española en el extranjero.

R.D. 1125/01, de 19 de octubre (BOE 31-X-01), por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 138/00, de 4 de febrero.

O.M. de 14 de noviembre de 2001 (BOE 21-XI-01, CE 30-XI-01), por la que se regulan el Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos Programas.

O.M. de 14 de noviembre de 2001 (BOE 21-XI-01, CE 30-XI-01), por la que se desarrolla el Real Decreto 282/99, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho Programa.

R.D. 1414/01, de 14 de diciembre (BOE 28-XII-01), por el que se modifica el Real Decreto 728/93, de 14 de mayo, por el que se establecen las pensiones asistenciales por ancianidad a favor de los emigrantes españoles.

O.M. de 27 de diciembre de 2001 (BOE 29-XII-01), por la que se determinan nuevos conjuntos homogéneos de presentaciones farmacéuticas, aprueba los precios de referencia y revisa los precios de referencia aprobados por la Orden 13 de julio de 2000.

R.D. 1465/01, de 27 de diciembre (BOE 31-XII-01), de modificación parcial del régimen jurídico de las prestaciones de muerte y supervivencia.

Ley 23/01, de 27 de diciembre (BOE 31-XII-01), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2002.

Ley 24/01, de 27 de diciembre (BOE 31-XII-01), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Año 2002

O.TAS/55/02, de 8 de enero (BOE 17-I-02), por la que se crea el Centro Estatal de Atención al Daño Cerebral.

O.TAS/128/02, de 15 de enero (BOE 29-I-02), por la que, en el marco del Plan Nacional de Investigación científica, de Desarrollo e Innovación Tecnológica (2000-2003), se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas para la realización de proyectos de investigación y desarrollo, dentro de la acción estratégica sobre envejecimiento y de la acción estratégica sobre tecnología sanitaria vinculados a la tecnología de la Rehabilitación, en el área del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).

O.SCO/211/02, de 24 de enero (BOE 7-II-02), corrige errores de la Orden de 27 de diciembre de 2001, que determina nuevos conjuntos homogéneos de prestaciones, aprueba los precios de referencia y revisa los precios de referencia aprobados por la Orden de 13 de julio de 2000.

R.D. 136/02, de 1 de febrero (BOE 15-II-02), por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Sociedades Cooperativas.

O.TAS/466/02, de 11 de febrero (BOE 6-III-02), por la que se modifica la Orden de 13 de abril de 1994, por la que se desarrolla el Real Decreto 631/93, de 3 de mayo regulador del Plan Nacional de formación e Inserción Profesional, en lo relativo a la actualización de las cuantías económicas de las subvenciones y ayudas recogidas en la misma.

L.O. 1/02 de 22 de marzo (BOE 26-III-02), reguladora del Derecho de Asociación.

R.D. 285/02, de 22 de marzo (BOE 5-IV-02, CE. 26-IV-02), por el que se modifica el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en el mar.

Resol. de 10 abril de 2002 (BOE 30-IV-02), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre incorporación obligatoria al Sistema de Remisión Electrónica de Datos (Sistema RED) por parte de determinados solicitantes o titulares de beneficios en la cotización a la Seguridad Social.

Resol. de 16 de mayo de 2002 (BOE 3-VI-02), de la dirección General de Ordenación de la Migraciones, por la que se establece para Brasil un plazo especial para la presentación de la fe de vida y declaración de ingresos por los beneficiarios de pensiones asistenciales.

Resol. de 16 de mayo de 2002 (BOE 3-VI-02), de la Dirección General de Ordenación de las Migraciones, por la que se establece para Venezuela un plazo especial para la presentación de la fe de vida y declaración de ingresos por los beneficiarios de pensiones asistenciales.

O.TAS/1310/02, de 20 de mayo (BOE 5-VI-02), por la que se crean, se establecen las bases y se convocan para el año 2002 las distinciones del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) a las mejores iniciativas de inserción laboral de trabajadores con discapacidad.

R.D. 459/02 de 24 de mayo (BOE 25-V-02), por el que se modifican los Reglamentos Generales sobre Inscripción de Empresas y Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de Datos de Trabajadores en la Seguridad Social y sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, respecto del Régimen Especial Agrario de la misma.

O.TAS/1622/02, de 13 de junio (BOE 29-VI-02), por la que se regula la forma de garantizar por los beneficiarios de las subvenciones y ayudas públicas que concede el Instituto Nacional de Empleo, los anticipos de pago sobre las mismas, así como por los obligados al pago en período voluntario de los fraccionamientos y aplazamientos que se concedan, resultante del procedimiento de reintegro de dicho Organismo contenido en la Resolución de 20 de marzo de 1996.

R.D. 525/02, de 14 de junio (BOE 26-VI-02), sobre el control de cumplimiento del Acuerdo Comunitario relativo a la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar.

L.O. 5/02, de 19 de junio (BOE 20-VI-02), de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

O.TAS/1702/02, de 24 de junio (BOE 9-VII-02, C.E. 7-X-02), por la que se modifica la Orden de 21 de febrero de 1986 por la que se establecen diversos programas de apoyo a la creación de empleo.

O.TAS/1627/02, de 25 de junio (BOE 29-VI-02), que modifica la de 26 de junio de 2001, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas de formación continua con cargo a la financiación prevista en el III Acuerdo Tripartito de Formación Continua.

O.TAS/1697/02, de 4 de julio (BOE 5-VII-02), por la que se modifica la Orden TAS/1310/2002, de 20 de mayo, por la que se crean, se establecen las bases y se convocan para el año 2002 las distinciones del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) a las mejores iniciativas de inserción laboral de trabajadores con discapacidad.

Ley 35/02, de 12 de julio (BOE 13-VII-02), de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

R.D. 683/02, de 12 de julio (BOE 31-VII-02), que regula las funciones y procedimientos de gestión de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo.

R.D. 707/02, de 19 de julio (BOE 31-VII-02), por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.

O.TAS/2001/02, de 25 de julio (BOE 5-VIII-02), por la que se acuerda ampliar el plazo de resolución de la convocatoria de ayudas y subvenciones para la realización de programas de cooperación y voluntariado sociales con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, publicada por Orden/TAS/514/02, de 8 de marzo.

R.D. 842/02, de 2 de agosto (BOE 18-IX-02), por el que se aprueba el Reglamento Electrónico para baja tensión.

Ley 36/02, de 8 de octubre (BOE 9-X-02), de modificación del Código Civil en materia de nacionalidad.

R.D. 1131/02, de 31 de octubre (BOE 27-XI-02), por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

R.D. 1132/02, de 31 de octubre (BOE 27-XI-02), de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/02, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

Ley 41/02, de 14 de noviembre (BOE 15-XI-02), reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.

O.TAS/2926/02, de 19 de noviembre (BOE 21-XI-, CE 9-XII-02, CE 7-II-03), por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimientos electrónicos.

Ley 44/02, de 22 de noviembre (BOE 23-XI-02), sobre Medidas de Reforma del Sistema Financiero.

Resol. de 26 de noviembre de 2002 (BOE 19-XII-02), de la Subsecretaría, por la que se regula la utilización del Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo, que posibilita la transmisión por procedimientos electrónicos de los nuevos modelos para la notificación de accidentes aprobado por O.TAS/2926/02, de 19 de noviembre.

Ley 45/02, de 12 de diciembre (BOE 13-XII-02), de Medidas Urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

O.TAS/3309/02, de 19 de diciembre (BOE 28-XII-02), por la que se modifica para el actual ejercicio económico el plazo de finalización de las obras y servicios iniciadas al amparo de las Resoluciones dictadas por el Instituto Nacional de Empleo, en aplicación de la Orden de 26 de octubre de 1998, en el ámbito de la colaboración con las Corporaciones Locales para la contratación de tra-

bajadores desempleados, en la realización de obras y/o servicios de interés general y social.

Convenio (BOE 19-XII-02) entre España y Australia sobre Seguridad Social, hecho en Madrid el 31 de enero de 2002.

Ley 50/02, de 26 de diciembre (BOE 27-XII-02, CE 17-IV-03), de Fundaciones

Ley 51/02, de 27 de diciembre (BOE 28-XII-02), que reforma la Ley 39/88, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales.

R.D. 1424/02, de 27 de diciembre (BOE 19-II-03), por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo y el uso de medios telemáticos en relación con aquella.

Ley 52/02, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-02, CE 4-IV-03), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003.

Ley 53/02, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-02, CE 4-IV-03), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Año 2003

O.TAS/35/03, de 7 de enero (BOE 17-I-03), de modificación de la Orden de 10 de octubre de 2000, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas para la realización de actividades en el marco del Programa de Acción Comunitario «Juventud» financiado por la Comisión Europea.

Resol. de 29 de enero de 2003 (BOE 30-I-03), del Instituto de la Juventud, por la que se modifica la de 18 de enero de 2003, por la que se convoca la concesión de ayudas para la realización de proyectos en el marco del Programa de Acción Comunitario «Juventud», aprobado por la Decisión número 1031/2000/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

O.TAS/226/03, de 4 de febrero (BOE 12-II-03), por la que se aprueba el procedimiento para el reconocimiento administrativo de la condición de afectado por el síndrome tóxico a las personas que han sido calificadas como tales mediante resolución judicial firme de la Sala de lo Penal de la Audiencia Nacional.

Acuerdo administrativo (BOE 25-II-03) para la aplicación del Convenio entre España y Australia sobre Seguridad Social, hecho en Camberra el 20 de diciembre de 2002.

Resol. de 21 de febrero de 2003 (BOE 13-III-03), de la Dirección General del Instituto Social de la Marina, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Encomienda de Gestión entre dicho Instituto y el Instituto Nacional de Seguridad Social para la realización de los reconocimientos médicos a través de los médicos que tienen adscritos a efectos del control de la prestación de incapacidad temporal.

R.D. 277/03, de 7 de marzo (BOE 27-III-03) por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales.

R.D. 286/03, de 7 de marzo (BOE 8-IV-03), por el que se establece la duración de los plazos para la resolución de los procedimientos administrativos para el reconocimiento de prestaciones en materia de Seguridad Social.

R.D. 287/03, de 7 de marzo (BOE 8-IV-03) por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los deportistas profesionales.

O.TAS/770/03, de 14 de marzo (BOE 5-IV-03), por la que se desarrolla el Real Decreto 1424/02, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella.

R.D. 349/03, de 21 de marzo (BOE 5-IV-03), por el que se modifica el Real Decreto 665/97, de 12 de mayo sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, y por el que se amplia su ámbito de aplicación a los agentes mutágenos.

O.TAS/1495/03, de 31 de marzo (BOE 7-VI-03), por la que se modifica la Orden de 13 de abril de 1994, por la que se dictan normas de desarrollo del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

Resol. de 8 de abril de 2003 (BOE 28-IV-03), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre la implantación del estándar de comunicaciones basado en el protocolo IP, conocido como Internet, como única plataforma de comunicación entre la Tesorería General de la Seguridad Social y los autorizados al sistema de remisión electrónica de datos (RED).

R.D. 426/03, de 11 de abril (BOE 12-IV-03), por el que se regula la Renta Agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.

R.D. 463/03, de 25 de abril (BOE 26-IV-03), sobre reconocimiento del incremento de la pensión de incapacidad permanente total para la profesión habitual para los trabajadores por cuenta propia.

R.D.L. 2/03, de 25 de abril (BOE 26-IV-03, C.E. 7-V-03), de medidas de reforma económica.

R.D. 464/03, de 25 de abril (BOE 11-VI-03), por el que se modifica el Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.

R.D. 467/03, de 25 de abril (BOE 30-IV-03), sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

R.D. 468/03, de 25 de abril (BOE 29-IV-03), sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

Ley 16/03, de 28 de mayo (BOE 29-V-03), de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.

R.D. 681/03, de 12 de junio (BOE 18-VI-03), sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.

Ley 22/03, de 9 de julio (BOE 10-VII-03), Concursal.

Resol. de 24 de julio de 2003 (BOE 18-XI-03), de la Tesorería General de la Seguridad social, por la que se aprueban determinados modelos normalizados en el ámbito de la gestión de dicha Tesorería General.

Ley 27/03, de 31 de julio (BOE 1-VIII-03), reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.

O.TAS/2352/03, de 1 de agosto (BOE 21-VIII-03), por la que se deroga la Resolución de 24 de julio de 1972, de la Dirección General de la Seguridad Social, por la que se crea el Registro de Entidades de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos.

Resol. de 1 de agosto de 2003 (BOE 13-VIII-03), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, sobre ampliación de la emisión de documentos de cotización a los regímenes y colectivos adheridos al Sistema de Remisión Electrónica de Datos (Sistema RED).

O.PRE/2457/03, de 29 de agosto (BOE 9-IX-03), que aprueba la instrucción sobre ordenación de la ITSS en empresas que ejerzan actividades en centros, bases o establecimientos militares.

O.PRE/2491/03, de 3 de septiembre (BOE 13-IX-03), por la que se regulan las prescripciones tecnológicas de los sistemas de información de los Centros de Ventanilla Unica Empresarial a que se refiere la disposición adicional octava de la Ley 2/1995, de Sociedades de Responsabilidad Limitada.

R.D. 1128/03, de 5 de septiembre (BOE 17-IX-03), por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

R.D. 1169/03, de 12 de septiembre (BOE 4-X-03), por el que se modifica el anexo I del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

O.TAS/2643/03, de 18 de septiembre (BOE 27-IX-03), por la que se regulan las bases para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica de programas experimentales en materia de empleo.

R.D. 1203/03, de 19 de septiembre (BOE 4-X-03), por el que se modifica el Real Decreto 996/1986, de 25 de abril, por el que se regula la suscripción de convenio especial de los emigrantes e hijos de emigrantes.

Resol. de 25 de septiembre de 2003 (BOE 9-X-03), del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones respecto de la revisión de las pensiones, como consecuencia de la aplicación de las Resoluciones de la Dirección General de Ordenación Económica de la Seguridad social, de 7 de mayo y 10 de junio de 2003.

L.O. 11/03, de 29 de septiembre (BOE 30-IX-03), de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros.

R.D. 1273/03, de 10 de octubre (BOE 22-X-03), por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.

Ley 30/03, de 13 de octubre (BOE 14-X-03), sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

O.TAS 2865/03, de 13 de octubre (BOE 18-X-03, C.E. 2-II-04), por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social.

R.D. 1325/03, de 24 de octubre (BOE 25-X-03), por el que se aprueba el Reglamento sobre régimen de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas.

R.D. 1328/03, de 24 de octubre (BOE 25-X-03), por el que se modifica el Real Decreto 165/1997, de 7 de febrero, por el que se establecen los márgenes correspondientes a la dispensación al público de especialidades farmacéuticas de uso humano.

Ley 36/03, de 11 de noviembre (BOE 12-XI-03), de medidas de reforma económica.

Ley 38/03, de 17 de noviembre (BOE 18-XI-03, General de Subvenciones.

Ley 40/03, de 18 de noviembre (BOE 19-XI-03), de Protección a las Familias Numerosas.

Ley 41/03, de 18 de noviembre (BOE 19-XI-03), de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria con esta finalidad.

L.O. 14/03, de 20 de noviembre (BOE 21-XI-03), de Reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre; de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y de la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal.

Ley 42/03, de 21 de noviembre (BOE 22-XI-03), de modificación del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento civil en materia de relaciones familiares de los nietos con los abuelos.

Ley 44/03, de 21 de noviembre (BOE 22-XI-03) sobre ordenación de las profesionales sanitarias.

R.D. 1509/03, de 28 de noviembre (BOE 16-XII-03), sobre ampliación de los medios económicos de la Seguridad Social traspasados a la Comunidad de Castilla y León por el Real Decreto 149/1999, de 29 de enero, en las materias encomendadas al Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).

R.D. 1505/03, de 28 de noviembre (BOE 18-XII-03), por el que se establece la inclusión de los miembros del Cuerpo único de Notarios en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

R.D. 1539/03, de 5 de diciembre (BOE 20-XII-03), por el que e establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía.

Ley 52/03, de 10 de diciembre (BOE 11-XII-03, C.E. 27-II-04), de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social.

Ley 53/03, de 10 de diciembre (BOE 11-XII-03), sobre empleo público de discapacitados.

Ley 54/03, de 12 de diciembre (BOE 13-XII-03), de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

O.TAS/3657/03, de 22 de diciembre (BOE 30-XII-03), por la que se modifica la de 26 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito de colaboración con las corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.

R.D. 1795/03, de 26 de diciembre (BOE 27-XII-03), de mejora de las pensiones de viudedad.

Ley 61/03, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-03, C.E. 24-III-04), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2004.

Ley 62/03, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-03, C.E. 1-IV-04), de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Año 2004

R.D. 170/04, de 30 de enero (BOE 31-I-04), por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

R.D. 171/04, de 30 de enero (BOE 31-I-04, C.E. 10-III-04), por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

R.D. 183/04, de 30 de enero (BOE 12-II-04), por el que se regula la tarjeta sanitaria individual.

O.TAS/246/04, de 4 de febrero (BOE 11-II-04), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones sometidas al Régimen General de Subvenciones del Área de Asuntos Sociales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de sus Organismos adscritos.

Resol. de 4 de febrero de 2004 (BOE 18-II-04), del Instituto Nacional de la Seguridad Social, sobre cumplimiento por los trabajadores por cuenta propia de la obligación establecida en el párrafo segundo del artículo 12 del R.D. 1273/03, de 10 de octubre, sobre cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.

R.D. 290/04, de 20 de febrero (BOE 21-II-04, C.E. 7-IV-04), por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

R.D. 295/04, de 20 de febrero (BOE 9-III-04), por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales que se incluyen en el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos que se incorporan al Catálogo modular de formación profesional.

O.TAS/471/04, de 26 de febrero (BOE 27-II-04), por la que se dictan normas para la aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas por el apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las ciudades de Ceuta y Melilla.

R.D. 335/04, de 27 de febrero (BOE 18-III-04, C.E. 9-IV-04), por el que se modifican el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre y el Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre, por el que se revisa la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

R.D. 337/04, de 27 de febrero (BOE 9-III-04), por el que se desarrolla la Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

R.D. 428/04, de 12 de marzo (BOE 30-III-04), por el que se modifica el Reglamento general sobre colaboración en la gestión de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

O.TAS/819/04, de 12 de marzo (BOE 31-III-04), por la que se modifican los artículo 6, 14, 15, 22 y 23 y la disposición transitoria de la O.TAS/2865/03, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social.

O.TAS/820/04, de 12 de marzo (BOE 31-III-04), por la que se incorpora al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a los religiosos de Derecho diocesano de la Iglesia Católica.

Resol. de 22 de marzo de 2004 (BOE 6-IV-04, C.E. 21-IV-04), del Instituto Social de la Marina, sobre cumplimiento, por los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad social de los Trabajadores del Mar, de la obligación establecida en el párrafo segundo del artículo 12 del R.D. 1273/03, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.

Resol. de 12 de abril de 2004 (BOE 13-V-04), sobre procedimiento de reintegro de subvenciones concedidas por el Organismo y las actuaciones administrativas derivadas de la recaudación en período voluntario de los ingresos de derecho público de naturaleza no tributaria derivados de los reintegros.

Resol. de 21 de abril de 2004 de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, sobre acceso a la prestación de maternidad por el padre en el supuesto de fallecimiento de la madre.

R.D. 1415/04, de 11 de junio (BOE 25-VI-04, C.E. 22-IX-04), por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

R.D.L. 3/04 de 25 de junio (BOE 26-VI-04), para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía.

R.D. 1595/04, de 2 de julio (BOE 3-VII-04), por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

R.D. 1600/04, de 2 de julio (BOE 3-VII-04, C.E. 24-IX-04), por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Resol. de 16 de julio de 2004 (BOE 14-VIII-04, C.E. 27-IX-04), de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre determinación de funciones en materia de aplazamientos de pago de deudas, reintegros de prestaciones indebidamente percibidas, compensación, desistimiento, convenios o acuerdos en procedimientos concursales y anuncios de subastas en Boletines Oficiales.

O.TAS/2435/04, de 20 de julio (BOE 22-VII-04), por la que se excepcionan determinados programas públicos de mejora de la ocupabilidad en relación con la utilización del contrato de inserción y se modifica la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

R.D. 1715/04, de 23 de julio (BOE 6-VIII-04), por el que se modifica el Real Decreto 1424/02, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella.

R.D. 1774/04, de 30 de julio (BOE 30-VIII-04), por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/00, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

R.D. 1784/04, de 30 de julio (BOE 31-VII-04), sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de las funciones y servicios de la Seguridad Social en materia de asistencia sanitaria encomendada al Instituto Social de la Marina.

O.TAS/2866/04, de 9 de agosto (BOE 27-VIII-04), por la que se modifica la O.TAS/500/04, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/03, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.

R.D. 1936/04, de 27 de septiembre (BOE 2-X-04), por el que se modifica el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

O.TAS/3309/04, de 6 de octubre (BOE 15-X-04), por la que se modifica la Orden de 13 de abril de 1994, por la que se dictan normas de desarrollo del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

Resol. de 10 de noviembre de 2004 (BOE 21-XII-04, C.E. 1-I-05), de la Subsecretaría, por la que se aprueban los modelos de actas y propuestas de liquidación de cuotas de la Seguridad Social practicadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

R.D. 2177/04, de 12 de noviembre (BOE 13-XI-04), por el que se modifica el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura.

O.TAS/3862/04, de 22 de noviembre (BOE 26-XI-04), por la que se modifica la O.TAS/2865/03, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

O.TAS/4033/04, de 25 de noviembre (BOE 7-XII-04), por la que se establece la situación asimilada a la de alta en el Sistema de la Seguridad Social a efectos de pensiones, de los trabajadores afectados por el síndrome del aceite tóxico.

Resol. de 22 de diciembre de 2004 (BOE 3-I-05), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece un plazo extraordinario de presentación de solicitudes de subvenciones públicas, reguladas en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997, en el ámbito de colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

R.D.L. 11/04, de 23 de diciembre (BOE 28-XII-04), por el que se modifica, en materia de pensiones públicas, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005.

R.D. 2354/04, de 23 de diciembre (BOE 24-XII-04), sobre ampliación de los medios personales y económicos adscritos a los servicios de la Administración del Estado, traspasados por el Real Decreto 2673/1998, de 11 de diciembre, sobre traspaso a la Comunidad Valenciana de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

Ley 2/04, de 27 de diciembre (BOE 28-XII-04, C.E. 28-II-05), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005.

L.O. 1/04, de 28 de diciembre (BOE 29-XII-04, C.E. 12-III-05), de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Resol. de 28 de diciembre de 2004 (BOE 30-XII-04), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fijan nuevos criterios para la compensación de costes prevista en el artículo 10 de la Orden de 22 de abril de 1997, por la que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el desarrollo de actividades de Prevención de Riesgos Laborales.

R.D. 2389/04, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-04), sobre aplicación de las disposiciones transitorias del Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Año 2005

O.TAS/49/05, de 14 de enero (BOE 22-I-05), por la que se modifica la Orden de 15 de julio de 1999, por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificadas como I+E.

Resol. de 4 de febrero de 2005 (BOE 24-II-05), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se actualizan los módulos económicos para el cálculo de los costes financiables de la formación teórica del contrato para la formación.

Resol. de 8 de febrero de 2005 (BOE 24-II-05), del Servicio Público de Empleo Estatal, por al que se establece el procedimiento para la elaboración del Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura regulado en el artículo 50.1), del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre.

O.TAS/357/05, de 14 de febrero (BOE 22-II-05), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas asistenciales correspondientes a los programas de actuación a favor de los emigrantes españoles no residentes en España.

R.D.L. 3/05, de 18 de febrero (BOE 19-II-05), por el que se adoptan medidas en relación con la prestación de servicios portuarios básicos y se amplía el plazo para la transformación de las sociedades estatales de estiba y desestiba en agrupaciones portuarias de interés económico.

R.D. 179/05, de 18 de febrero (BOE 26-II-05), sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.

Resol. de 25 de febrero de 2005 (BOE 17-III-05), de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en relación a la compensación de costes que establece la Resolución de 28 de diciembre de 2004, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

O.TAS/475/05, de 28 de febrero (BOE 2-III-05), por la que se crea la Unidad Administradora para la gestión del fondo de ayuda a las víctimas y afectados del atentado terrorista de 11 de marzo de 2004 y la Comisión de seguimiento de la misma y se regulan las prestaciones y servicios con cargo a dicho fondo.

O.PRE/525/05, de 7 de marzo (BOE 8-III-05), por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

O.TAS/630/05, de 7 de marzo (BOE 16-III-05), por la que se modifica la Orden de 13 de abril de 1994, por la que se dictan normas para el desarrollo del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

O.TAS/893/05, de 17 de marzo (BOE 8-IV-05), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones sometidas al régimen general de subvenciones del área de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y del Instituto de Mayores y Servicios Sociales.

Ley 3/05, de 18 de marzo (BOE 21-III-05, C.E. 4-IV-05), por la que se reconoce una prestación económica a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil, y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera del territorio nacional.

O.TAS/816/05, de 21 de marzo (BOE 1-IV-05), por la que se adecuan al régimen jurídico establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones las normas reguladoras de subvenciones que se concedan por el Servicio Público de Empleo Estatal en los ámbitos de empleo y de formación profesional ocupacional.

R.D. 364/05, de 8 de abril (BOE 20-IV-05), por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

Resol. de 15 de abril de 2005 (BOE 16-IV-05), de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación de la Resolución de 14 de abril de 2005, de la Presidencia del Instituto Nacional de Estadística y de la Dirección General de Cooperación Local, por la que se dictan instrucciones técnicas a los Ayuntamientos para la expedición de certificaciones padronales acreditativas de la residencia anterior al 8 de agosto de 2004, de los extranjeros afectados por el procedimiento de normalización inscritos con posterioridad.

Ley 4/05, de 22 de abril (BOE 23-IV-05), sobre efectos en las pensiones no contributivas de los complementos otorgados por las Comunidades Autónomas.

R.D.L. 7/05, de 22 de abril (BOE 26-IV-05), por el que se modifica la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005, en materia de financiación de la formación continua.

O.TAS/1431/05, de 10 de mayo (BOE 20-V-05), por la que se establecen las bases reguladoras y se convoca la concesión de premios en materia artística.

O.TAS/1556/05, de 25 de mayo (BOE 31-V-05), por la que se modifica la Orden TAS/893/2005, de 17 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones sometidas al régimen general de subvenciones del área de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y del Instituto de Mayores y Servicios Sociales.

O.TAS/1562/05, de 25 de mayo (BOE 1-VI-05), por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

O.TAS/1710/05, de 27 de mayo (BOE 9-VI-05), por la que se establecen las bases reguladoras y se convoca la concesión de subvenciones, del Instituto de la Juventud.

O.TAS/1745/05, de 3 de junio (BOE 13-VI-05), por la que se regula la certificación acreditativa del requisito establecido en el artículo 50.a), del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por Real Decreto 2393/04, de 30 de diciembre.

O.TAS/1713/05, de 3 de junio (BOE 10-VI-05), por la que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

Ley 8/05, de 6 de junio (BOE 7-VI-05), para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado.

Ley 9/05, de 6 de junio (BOE 7-VI-05), para compatibilizar las pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) con las pensiones de viudedad del sistema de la Seguridad Social.

R.D. 688/05, de 10 de junio (BOE 11-VI-05), por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno.

R.D. 689/05, de 10 de junio (BOE 23-VI-05, C.E. 27-VIII-05), por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/00, de 4 de febrero, y el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/98, de 14 de mayo, para regular la actuación de los técnicos habilitados en materia de prevención de riesgos laborales.

O.TAS/1974/05, de 15 de junio (BOE 27-VI-05), sobre creación del Consejo Tripartito para el seguimiento de las actividades a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Seguridad Social.

O.TAS/1967/05, de 24 de junio (BOE 25-VI-05), por la que se establecen las disposiciones para el desarrollo y aplicación de la Ley 3/05, de 18 de marzo, por la que se reconoce una prestación económica a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil, y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera del territorio nacional.

O.TAS/2094/05, de 17 de junio (BOE 1-VII-05), por la que se modifica la Orden TAS/2783/04, de 30 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas mediante contratos programa para la formación de los trabajadores, en desarrollo del Real Decreto 1046/03, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.

O.TAS/2124/05, de 17 de junio (BOE 4-VII-05), por la que se modifica la Orden TAS/2782/04, de 30 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la realización de las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/03, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.

R.D. 718/05, de 20 de junio (BOE 2-VII-05), por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

R.D. 722/05, de 20 de junio (BOE 29-VI-05), por el que se regula la Comisión Interministerial del Plan nacional de acción para la inclusión social.

R.D. 753/05, de 24 de junio (BOE 7-VII-05), por el que se establece un nuevo plazo de opción para la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

O.TAS/2213/05, de 29 de junio (BOE 12-VII-05), por la que se amplía el plazo de elección de bases de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos durante el ejercicio de 2005.

Ley 14/05, de 1 de julio (BOE 2-VII-05), sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Resol. de 4 de julio de 2005 (BOE 20-VII-05), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 16 de julio de 2004, sobre determinación de funciones en materia de aplazamientos de pago de deudas, reintegros de prestaciones indebidamente percibidas, compensación, desistimiento, convenios o acuerdos en procedimientos concursales y anuncios de subastas en boletines oficiales.

R.D. 822/05, de 8 de julio (BOE 25-VII-05), por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los clérigos de la Iglesia Ortodoxa Rusa del Patriarcado de Moscú en España.

R.D. 891/05, de 22 de julio (BOE 26-VIII-05), por el que se crea y regula el Consejo Estatal del Pueblo Gitano.

O.TAS/2562/05, de 28 de julio (BOE 5-VIII-05), por la que se modifica la Orden TAS/2783/04, de 30 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas mediante contratos para la formación de los trabajadores, en desarrollo del Real Decreto 1046/03, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.

R.D. 951/2005, de 29 de julio (BOE 3-IX-05) por el que se establece el marco general para la mejora de la calidad en la Administración General del Estado.

Resol. de 12 de agosto de 2005 (BOE 22-VIII-05), de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros, de 15 de julio de 2005, por el que se aprueban las Instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar la residencia y el desarrollo de actividades laborales deportivas profesionales por extranjeros.

R.D. 1041/05, de 5 de septiembre (BOE 16-IX-05, C.E. 24-XI-05)), por el que se modifican los Reglamentos generales sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social; sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social; de recaudación de la Seguridad Social, y sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como el Real Decreto sobre el patrimonio de la Seguridad Social.

Aplicación provisional del Convenio complementario al Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Oriental del Uruguay de 1 de diciembre de 1997, hecho en Segovia el 8 de septiembre de 2005. (BOE 1-XII-05).

Resol. de 14 de septiembre de 2005 (BOE 3-X-05), de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad a los criterios de distribución de crédito para acciones a favor de las personas en situación de dependencia.

R.D. 1199/05, de 10 de octubre (BOE 11-X-05), por el que se regula la concesión de una subvención directa a las Ciudades de Ceuta y Melilla para programas de integración social y mantenimiento de servicios públicos básicos en relación con la inmigración.

Resol. de 16 de octubre de 2005 (BOE 11-XI-05), de la Subsecretaría, por la que se aprueba la notificación en soporte electrónico de la relación nominal de trabajadores afectados por las actas de liquidación de cuotas de la Seguridad Social practicadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Resol. de 3 de noviembre de 2005 (BOE 19-XI-05), de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en relación con aspectos contables del procedimiento de adaptación a lo establecido en el Real Decreto 688/2005, de 10 de junio y se regulan los procedimientos comprobatorios a realizar en orden a la emisión de los preceptivos informes establecidos en el citado Real Decreto.

R.D. 1311/05, de 4 de noviembre (BOE 5-XI-05), sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

O.TAS/3501/05, de 7 de noviembre (BOE 11-XI-05), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales.

Resol. de 8 de noviembre de 2005 (BOE 16-XI-05), de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre autorización para la ampliación del plazo reglamentario de pago de las cuotas de la Seguridad Social de los sujetos obligados que ejercen su actividad en el sector del transporte por carretera.

R.D. 1335/05, de 11 de noviembre (BOE 22-XI-05), por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social.

R.D. 1336/05, de 11 de noviembre (BOE 22-XI-05), por el que se autoriza a la Organización Nacional de Ciegos Españoles la explotación de una lotería instantánea o presorteada.

R.D. 1337/05, de 11 de noviembre (BOE 22-XI-05), por el que se aprueba el Reglamento de fundaciones de competencia estatal.

Resol. de 14 de noviembre de 2005 (BOE 7-XII-05), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece un nuevo procedimiento de elaboración del Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura.

Resol. de 17 de noviembre de 2005 (BOE 30-XI-05), de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre modelos de documentos de cotización vigentes para la liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social.

R.D. 1359/05, de 18 de noviembre (BOE 1-XII-05, C.E. 21-XII-05), por el que se modifica el Real Decreto 358/1991, de 15 de marzo, por el que se reordena la Organización Nacional de Ciegos Españoles.

Ley 22/05, de 18 de noviembre (BOE 19-XI-05), por al que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas comunitarias en materia de fiscalidad de productos energéticos y electricidad y del régimen fiscal común aplicable a las sociedades matrices y filiales de estados miembros diferentes, y se regula el régimen fiscal de las aportaciones transfronterizas a fondos de pensiones en el ámbito de la Unión Europea.

Resol. de 21 de noviembre de 2005 (BOE 23-XI-05), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se imparten instrucciones para la inclusión en el régimen general de la Seguridad Social de los abogados que mantienen relación laboral de carácter especial, en aplicación de lo previsto en la disposición adicional primera de la Ley 22/2005, de 18 de noviembre.

Resol. de 21 de noviembre de 2005 (BOE 23-XI-05), del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se establecen los modelos de documento acreditativo del derecho a la asistencia sanitaria de los pensionistas de la Seguridad Social y otros beneficiarios.

R.D. 1413/05, de 25 de noviembre (BOE 15-XII-05), por el que se modifica la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/02, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

R.D. 1416/05, de 25 de noviembre (BOE 3-XII-05), por el que se modifica el Real Decreto 1128/03, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones.

R.D. 1452/05, de 2 de diciembre (BOE 17-XII-05), por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

O.TAS/3901/05, de 12 de diciembre (BOE 16-XII-05), por la que se distribuyen territorialmente nuevos fondos complementarios para formación continua gestionados por las Comunidades Autónomas para el año 2005.

O.TAS/3998/05, de 15 de diciembre (BOE 21-XII-05), por la que se modifica la Orden TAS/1588/05, de 20 de mayo, por la que en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (2004-2007), se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para la realización de proyectos de investigación científica, desarrollo e innovación tecnológica, dentro de los programas nacionales de tecnologías para la salud y el bienestar, y de las ciencias sociales, económicas y jurídicas en el ámbito del Instituto de Mayores y Servicios Sociales.

R.D. 1510/05, de 16 de diciembre (BOE 17-XII-05), por el que se regula la concesión directa de subvenciones a ayuntamientos para convenios de atención a personas mayores.

Resol. de 21 de diciembre de 2005 (BOE 29-XII-05, C.E. 25-I-06), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica el ámbito territorial de determinadas Unidades de Recaudación Ejecutiva de las Direcciones Provinciales de dicha Tesorería General.

R.D. 1555/05, de 23 de diciembre (BOE 24-XII-05), por el que se regula la concesión directa de subvenciones a ayuntamientos para convenios de atención a personas mayores y accesibilidad.

R.D. 1558/05, de 23 de diciembre (BOE 30-XII-05), por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional.

O.TAS/4053/05, de 27 de diciembre (BOE 28-XII-05), por la que se determinan las actuaciones a desarrollar por las mutuas para su adecuación al Real Decreto 688/2005, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno.

Ley 30/05, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-05, C.E. 30-III-06 y 5-IV-06)), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.

R.D. 1621/05, de 30 de diciembre (BOE 18-I-06), por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas.

Año 2006

O.TAS/159/06, de 12 de enero (BOE 1-II-06), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de los Premios INJUVE para la creación joven.

R.D. 2/06, de 16 de enero (BOE 17-I-06), por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.

O.TAS/131/06, de 26 de enero (BOE 1-II-06), en relación con la transferencia a las Comunidades Autónomas del importe correspondiente a la prestación de asistencia sanitaria al amparo de la normativa internacional y el pago a los Servicios Públicos de Salud del coste de la asistencia sanitaria derivada de contingencias profesionales.

R.D. 4/06, de 13 de enero (BOE 21-I-06), por el que se modifica el Real Decreto 960/1990, de 13 de julio, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social al personal interino al servicio de la Administración de Justicia.

O.TAS/397/06, de 8 de febrero (BOE 20-II-06), por la que se modifica la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.

R.D. 176/06, de 10 de febrero (BOE 18-II-06), sobre términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los dirigentes religiosos e imames de las comunidades integradas en la Comisión Islámica de España.

R.D. 199/06, de 17 de febrero (BOE 20-II-06), por el que se modifica el Reglamento de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, aprobado por Real Decreto 738/1997, de 23 de mayo; el Reglamento de ejecución de la Ley 32/1999, de 8 de octubre, de solidaridad con las víctimas del terrorismo, aprobado pro el Real Decreto 1912/1999, de 17 de diciembre, y el Reglamento de ayudas y resarcimientos a las víctimas de delitos de terrorismo, aprobado por Real Decreto 288/2003, de 7 de marzo.

R.D. 200/06, de 17 de febrero (BOE 3-III-06), por el que se modifica el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, que desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

O.TAS/561/06, de 24 de febrero (BOE 2-III-06), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas asistenciales correspondientes a los programas de actuación en favor de los emigrantes españoles no residentes en España.

Resol. de 3 de marzo de 2006 (BOE 27-III-06), de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Acuerdo Nacional de formación.

R.D. 286/06, de 10 de marzo (BOE 11-III-06) sobre protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.

O.TAS/856/06, de 21 de marzo (BOE 28-III-06), por la que se prorroga la aplicación de las bonificaciones de cuotas reguladas en la Orden TAS/471/2004, de 26 de febrero, por la que se dictan normas para la aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas por el apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las Ciudades de Ceuta y Melilla y se modifica dicha Orden.

R.D. 357/06, de 24 de marzo (BOE 7-IV-06), por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional.

Resol. de 27 de marzo de 2006 (BOE 6-IV-06), de la Tesorería General de la Seguridad social, por la que se dictan instrucciones sobre recaudación del importe de capitales coste de pensiones y de otras prestaciones a cargo de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

R.D. 396/06, de 31 de marzo (BOE 11-IV-06), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

Resol. de 5 de abril de 2006 (BOE 22-IV-06), de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acta de adhesión al III Acuerdo Nacional de Formación Continua y constitución de la Comisión Paritaria de Acción e Intervención Social.

Resol. de 11 de abril de 2006 (BOE 19-IV-06, C.E. 26-IV-06), de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

R.D. 469/06, de 21 de abril (BOE 22-IV-06), por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.

R.D. 522/06, de 28 de abril (BOE 9-V-06), por el que se suprime la aportación de fotocopias de documentos de identidad en los procedimientos administrativos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos vinculados o dependientes.

R.D. 523/06, de 28 de abril (BOE 9-V-06), por el que se suprime la exigencia de aportar el certificado de empadronamiento, como documento probatorio del domicilio y residencia, en los procedimientos administrativos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos vinculados o dependientes.

O.TAS/1487/06, de 8 de mayo (BOE 17-V-06), por la que se modifica la Orden de 19 de noviembre de 1997, por la que se fijan las cuantías máxima y mínima a reintegrar a las empresas inscritas en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores del mar, por los gastos que les ocasione la asistencia sanitaria de sus trabajadores en puertos extranjeros.

O.TAS/1591/06, de 18 de mayo (BOE 26-V-06), por la que se crea un Consejo Comarcal del Servicio Público de Empleo Estatal en la zona rural deprimida de los Antiguos Pinares del Ducado de Medinaceli (Guadalajara).

R.D. 603/06, de 19 de mayo (BOE 29-V-06), por el que se regula la concesión directa de subvenciones a determinadas entidades para la atención humanitaria a personas inmigrantes en situación de vulnerabilidad que llegan a la Comunidad Autónoma de Canarias.

R.D. 604/06, de 19 de mayo (BOE 29-V-06), por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

Resol. de 23 de junio de 2006 (BOE 4-VII-06), de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se delega el ejercicio de la competencia de resolución de las solicitudes de autorización de residencia temporal por concurrir la circunstancia excepcional de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los Subdelegados del Gobierno y en los Delegados del Gobierno en las Comunidades Autónomas uniprovinciales.

R.D. 807/06, de 30 de junio (BOE 15-VII-06), por el que se modifica el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

R.D. 864/06, de 14 de julio (BOE 15-VII-06) para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios.

R.D. 865/06, de 14 de julio (BOE 15-VII-06), por el que se establecen las normas reguladoras de las subvenciones públicas a los beneficiarios de los Centros de Acogida a Refugiados integrados en la Red de Centros de Migraciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

O.TAS/2383/06, de 14 de julio (BOE 24-VII-06), por la que se modifica la Orden TAS/1974/05, de 15 de junio, por al que se crea el Consejo Tripartito para el seguimiento de las actividades a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Seguridad Social.

Ley 28/06, de 18 de julio (BOE 19-VII-06), de Agencias estatales para la mejora de los servicios públicos.

R.D. 887/06, de 21 de julio (BOE 25-VII-06, C.E. 11-XI-06), por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Ley 29/06, de 26 de julio (BOE 27-VII-06, C.E. 25-IV-08), sobre garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios.

R.D. 918/06, de 28 de julio (BOE 29-VII-06), por el que se regula la concesión directa de subvenciones a ayuntamientos para proyectos de acción social a favor de las personas mayores en situación de dependencia.

Resol. de 28 de julio de 2006 (BOE 21-VIII-06), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, sobre incremento de la indemnización especial a tanto alzado a percibir por los huérfanos en caso de muerte derivada de contingencias profesionales.

Resol. de 3 de agosto de 2006 (BOE 18-VIII-06, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se aprueban determinadas aplicaciones informáticas para la gestión de las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social.

O.AEC/2783/06, de 7 de septiembre (BOE 12-IX-06), por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros, por el que se aprueban medidas para la potenciación de la acción exterior del Estado.

R.D. 1019/06, de 8 de septiembre (BOE 23-IX-06), por el que se modifica el artículo 13 del Reglamento de la Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre.

R.D. 1030/06, de 15 de septiembre (BOE 16-IX-06, C.E. 20-X-06), por la que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización.

O.TAS/2965/06, de 26 de septiembre (BOE 28-IX-06, C.E. 28-XI-06), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas para el desarrollo de un programa de formación e inserción laboral de demandantes de empleo en tecnologías de la información y de las comunicaciones y en actividades emergentes que utilicen nuevas tecnologías.

O.TAS/2981/06, de 26 de septiembre (BOE 29-IX-06), que modifica la Orden Ministerial de 4 de septiembre de 1997, que dispone la publicación de los Estatutos de la Cruz Roja Española.

Resol. de 28 de septiembre de 2006 (BOE 23-X-06), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se regula el procedimiento para la declaración por las entidades gestoras de la Seguridad Social de la extinción de créditos y derechos de la Seguridad Social por prestaciones indebidamente percibidas.

R.D. 1146/06, de 6 de octubre (BOE 7-X-06), por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

O.TAS/3141/06, de 11 de octubre (BOE 13-X-06), por la que se establecen las bases reguladoras y se convoca, para el año 2006, la concesión de subvenciones a municipios, mancomunidades de municipios y comarcas para el desarrollo de programas innovadores a favor de la integración de inmigrantes.

Ley 31/06, de 18 de octubre (BOE 19-X-06), sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.

Ley 32/06, de 18 de octubre (BOE 19-X-06), reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

O.TAS/3297/06, de 18 de octubre (BOE 27-X-06), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de los premios Injuve para tesis doctorales por el Instituto de la Juventud.

O.TAS/3261/06, de 19 de octubre (BOE 24-X-06), por la que se regula la comunicación del contenido del certificado de empresa y de otros datos relativos a los períodos de actividad laboral de los trabajadores y el uso de medios telemáticos en relación con aquella.

R.D. 1228/06, de 27 de octubre (BOE 3-I-07, CE 27-VI-07), por el que se complementa el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, mediante el establecimiento de determinadas cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos que se incorporan al Catálogo modular de formación profesional.

R.D. 1299/06, de 10 de noviembre (BOE 19-XII-06), por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

R.D. 1331/06, de 17 de noviembre (BOE 18-XI-06), por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

Resol. de 21 de noviembre de 2006 (BOE 30-XII-06), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se aprueban modelos normalizados en materia de aplazamiento de pago de deudas con la Seguridad Social.

O.TAS/3698/06, de 22 de noviembre (BOE 6-XII-06), por la que se regula la inscripción de trabajadores extranjeros no comunitarios en los Servicios Públicos de Empleo y en las Agencias de Colocación.

R.D. 1369/06, de 24 de noviembre (BOE 5-XII-06), por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

O.TAS/3623/06, de 28 de noviembre (BOE 29-XI-06), por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Resol. de 28 de noviembre de 2006 (BOE 8-XII-06), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fija la fecha en la que determinadas Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social y del Instituto Social de la Marina asumirán competencias en relación con la gestión de la prestación por incapacidad temporal.

Ley 35/06, de 28 de noviembre (BOE 29-XI-06), sobre el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, sobre Sociedades, sobre la renta y del I. Patrimonio.

Resol. de 29 de noviembre de 2006 (BOE 12-XII-06), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fija la fecha en la que determinadas Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social y del Instituto Social de la Marina asumirán competencias en relación con la gestión de la prestación por incapacidad temporal.

R.D. 1414/06, de 1 de diciembre (BOE 16-XII-06), por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

R.D. 1417/06, de 1 de diciembre (BOE 13-XII-06), por el que se establece el sistema arbitral para la resolución de quejas y reclamaciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad por razón de discapacidad.

L.O. 8/06, de 4 de diciembre (BOE 5-XII-06), por la que se modifica la Ley Orgánica 5/00, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

Ley 37/06, de 7 de diciembre (BOE 8-XII-06), relativa a la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social y a la extensión de la protección por desempleo a determinados cargos públicos y sindicales.

Ley 39/06, de 14 de diciembre (BOE 15-XII-06), de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Ley 40/06, de 14 de diciembre (BOE 15-XII-06, C.E. 5-II-07), del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior.

O.TAS/3868/06, de 20 de diciembre (BOE 21-XII-06), por la que se modifica la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 13 de abril de 1994, por la que se dictan normas de desarrollo del Real Decreto 631/93, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, en lo relativo al cómputo de alumnos que finalizan el curso, y a la actualización de las cuantías económicas de las subvenciones y ayudas recogidas en la misma.

Ley 42/06, de 28 de diciembre (BOE 29-XII-06, C.E. 1-III-07), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República dominicana, hecho en Madrid el 1 de julio de 2004 (BOE 12-VI-06).

O.SCO/3997/06, de 28 de diciembre (BOE 30-XII-06), que determina los conjuntos de medicamentes y sus precios de referencia y por la que se regulan determinados aspectos para la aplicación de lo dispuesto por la Ley 29/06, de 26 de julio, de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios.

Ley 43/06, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-06, C.E. 12-II-06), para la mejora del crecimiento y del empleo.

R.D. 1633/06, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-06), por el que se regula la concesión directa de subvenciones a la Comunidad Foral de Navarra y Comunidad Autónoma del País Vasco para proyectos de acción social a favor de las personas en situación de dependencia.

Año 2007

O.TAS/1/07, de 2 de enero (BOE 4-I-06), por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.

O.TAS/195/07, de 2 de febrero (BOE 6-II-07), por la que se establece la concesión de subvenciones para financiar programas destinados a la formación e inserción de trabajadores inmigrantes.

Resol. de 6 de febrero de 2007 (BOE 27-II-07), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se modifica la de 10 de julio de 2006, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones mediante contratos programa, de ámbito territorial exclusivo del País Vasco, Ceuta y Melilla, para la formación de trabajadores ocupados.

Resol. de 9 de febrero de 2007 (BOE 24-II-07), de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007.

R.D. 240/07, de 16 de febrero (BOE 28-II-07), sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

Resol. de 23 de febrero de 2007 (BOE 6-III-07), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica, en determinadas Direcciones Provinciales, el ámbito territorial de las unidades de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social.

R.D. 306/07, de 2 de marzo (BOE 19-III-07), por el que se actualizan las cuantías de las sanciones establecidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/00, de 4 de agosto.

Resol. de 14 de marzo de 2007 (BOE 24-III-07), de la Secretaría General Técnica, por al que se publica el acuerdo de Consejo de Ministros, por el que se formalizan para el ejercicio 2007 los criterios de distribución, así como la distribución resultante, de los compromisos financieros aprobados por la Conferencia Sectorial de Asuntos Sociales, respecto de los créditos destinados a la cofinanciación de planes o programas sociales.

L.O. 3/07, de 22 de marzo (BOE 23-III-07), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

O.TAS/874/07, de 28 de marzo (BOE 5-IV-07, C.E. 23-IV-07, 4-X-07, 21-XI-07), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones destinadas a los programas de actuación para la ciudadanía española en el exterior y los retornados.

O.TAS/980/07, de 2 de abril (BOE 14-IV-07), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones sometidas al régimen general de subvenciones del Instituto de Mayores y Servicios Sociales.

R.D. 441/07, de 3 de abril (BOE 19-IV-07), por el que se aprueban las normas reguladoras de la concesión directa de subvenciones a entidades y organizaciones que realizan actuaciones de atención humanitaria a personas inmigrantes.

Resol. de 12 de abril de 2007 (BOE 4-V-07, C.E. 28-VI-07), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, sobre disfrute de los beneficios del Seguro Escolar por parte de los alumnos que cursan enseñanzas profesionales de música al mismo tiempo que tercer y cuarto curso de enseñanza secundaria obligatoria o bachillerato.

R.D. 505/07, de 20 de abril (BOE 11-V-07), por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.

O.EHA/1274/07, de 26 de abril (BOE 10-V-07), por la que se aprueban los modelos 036 de Declaración censal de alta, modificación y baja en el Censo de empresarios, profesionales y retenedores y 037 Declaración censal simplificada de alta, modificación y baja en el Censo de empresarios, profesionales y retenedores.

O.TAS/1303/07, de 26 de abril (BOE 14-V-2007), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las organizaciones sindicales en proporción a su representatividad por la realización de actividades de carácter sindical.

R.D. 597/07, de 4 de mayo (BOE 5-V-07), sobre publicación de las sanciones por infracciones muya graves en materia de prevención de riesgos laborales.

R.D. 599/07, de 4 de mayo (Boe 21-VII-07), por el que se modifica el Real Decreto 825/1988, de 15 de julio, que regula los fines de interés social de la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el Real Decreto 195/1989, de 17 de febrero, que establece los requisitos y procedimiento para solicitar ayudas para fines de interés social, derivadas de la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

O.PRE/1304/07, de 8 de mayo (BOE 14-V-07), por la que se establecen las bases reguladoras de los premios del Certamen «Jóvenes Investigadores».

R.D. 613/07, de 11 de mayo (BOE 12-V-07), por el que se crean y regulan el Consejo y el Observatorio Estatal de Familias.

R.D. 615/07, de 11 de mayo (BOE 12-V-07, C.E. 12-VI-07), por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia.

Resol. de 23 de mayo de 2007 (BOE 2-VI-07, C.E. 13-VII-07), del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros, por el que se aprueba el marco de cooperación interadministrativa y criterios de reparto de créditos de la Administración General del Estado para la financiación del nivel acordado, previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Resol. de 23 de mayo de 2007 (BOE 7-VI-07, C.E. 13-VII-07), del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se publica el acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, por el que se establecen los acuerdos en materia de valoración de la situación de dependencia.

O.TAS/1459/07, de 25 de mayo (BOE 28-V-07), por la que se establece el Sistema de Información del sistema para la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia y se crea el correspondiente fichero de datos de carácter personal.

R.D. 696/07, de 1 de junio (BOE 9-VI-07), por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión prevista en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/06, de 3 de mayo, de educación.

O.TAS/1622/07, de 5 de junio (BOE 7-VI-07, C.E. 3-VIII-07), por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.

R.D. 788/07, de 15 de junio (BOE 13-VII-07), sobre reconocimiento de los períodos de dedicación a la enseñanza del euskera como cotizados a la Seguridad Social.

O.TAS/2011/07, de 28 de junio (BOE 6-VII-07), por al que se establecen las bases reguladoras para la concesión de los premios Reina Sofía de prevención de la discapacidad.

O.TAS/2012/07, de 28 de junio (BOE 6-VII-07), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de los premios Reina Sofía de rehabilitación y de integración.

O.TAS/2013/07, de 28 de junio (BOE 6-VII-07), por al que se establecen las bases reguladoras para la concesión de los premios Reina Sofía, de accesibilidad universal de municipios.

R.D. 870/07, de 2 de julio (BOE 14-VII-07), por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Resol. de 2 de julio de 2007 (BOE 23-VII-07), de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros, de 29 de junio de 2007, por el que se aprueban las Instrucciones por las que se determina el procedimiento para tramitar las solicitudes de autorización de residencia y trabajo de extranjeros no comunitarios enrolados en buques españoles inscritos en el registro especial de buques y empresas navieras.

R.D. 869/07, de 2 de julio (BOE 14-VII-07), por el que se regula la concesión de prestaciones asistenciales en atención a las situaciones especiales derivadas del trabajo en la mar para trabajadores y beneficiarios del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y se establecen determinados servicios a los trabajadores del mar.

Ley 18/07, de 4 de julio (BOE 5-VII-07), por al que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

R.D. 902/07, de 6 de julio (BOE 18-VII-07), por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera.

Resol. de 9 de julio de 2007 (BOE 12-VII-07), de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, por la que se fija la fecha de entrada en servicio del número telefónico 016.

O.TAS/2241/07, de 10 de julio (BOE 24-VII-07), por al que se establecen las bases reguladoras de concesión, por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de subvenciones para proyectos de investigación, desarrollo e innovación, en materia de prevención de riesgos laborales.

Ley 20/07, de 11 de julio (BOE 12-VII-07, C.E. 25-IX-07), del Estatuto del trabajo autónomo.

Resol. de 16 de julio de 2007 (BOE 23-VII-07), del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, sobre el procedimiento a seguir para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la autonomía y Atención a la Dependencia.

O.TAS/2455/07, de 7 de agosto (BOE 10-VIII-07), por la que se dictan normas para la aplicación y desarrollo en el año 2007, de los Reales Decretos que desarrollan la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, en las Ciudades de Ceuta y de Melilla.

O.TAS/2505/07, de 7 de agosto (BOE 17-VIII-07), por la que se modifica la Orden TAS/535/07, de 23 de febrero, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, ayudas y becas por el Instituto de la Mujer.

R.D. 1108/07, de 24 de agosto (BOE 11-IX-07), sobre reconocimiento como cotizados a la Seguridad Social de los períodos en que los miembros de las corporaciones locales ejercieron con dedicación exclusiva su cargo político, con anterioridad a su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social.

R.D. 1109/07, de 24 de agosto (BOE 25-VIII-07, C.E. 12-IX), por el que se desarrolla la Ley 32/06, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción

R.D. 1138/07, de 31 de agosto (BOE 13-IX-07), por el que se modifica el Real Decreto 369/1999, de 5 de marzo, sobre términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los ministros de culto de las iglesias pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España.

O.TAS/2632/07, de 7 de septiembre (BOE 14-IX-07), por la que se modifica la Orden TAS/2865/03, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

Resol. de 18 de septiembre de 2007 (BOE 4-X-07), de la Tesorería General de la Seguridad social, por la que se aprueban determinadas aplicaciones informáticas para la gestión de inscripción de empresas, de afiliación de trabajadores y de recaudación de recursos del Sistema de la Seguridad Social.

Resol. de 19 de septiembre de 2007 (BOE 22-IX-07), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, sobre determinación de la contingencia causante en el ámbito de las prestaciones por incapacidad temporal y por muerte y supervivencia del sistema de la Seguridad Social.

R.D. 1260/07, de 21 de septiembre (BOE 22-IX-07, C.E. 25-IX-07), por el que se regula la concesión de una subvención directa a las Ciudades de Ceuta y Melilla para la mejora de la atención a menores extranjeros no acompañados.

R.D. 1262/07, de 21 de septiembre (BOE 3-X-07), por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.

R.D. 1289/07, de 28 de septiembre (BOE 29-IX-07), por el que se regula la concesión directa de subvenciones a favor de las Ciudades de Ceuta y de Melilla, para la realización de programas y actividades para personas mayores y personas en situación de dependencia.

Resol. de 4 de octubre de 2007 (BOE 27-XI-07), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el cuestionario de evaluación de calidad a que se refiere el artículo 36.3 de la orden TAS/2388/07, de 2 de agosto, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, en el ámbito de la Administración General del Estado.

R.D. 1311/07, de 5 de octubre (BOE 24-X-07), por el que se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

O.TAS/2947/07, de 8 de octubre (BOE 11-X-07), por la que se establece el suministro a las empresas de botiquines con material de primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, como parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social.

R.D. 1370/07, de 19 de octubre (BOE 1-XI-07), por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre hombres y mujeres.

Ley 27/07, de 23 de octubre (BOE 24-X-07), por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.

Resol. de 24 de octubre de 2007 (BOE 6-XI-07), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden TAS/3145/07, de 23 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2007, las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

R.D. 1400/07, de 29 de octubre (BOE 30-X-07, C.E. 31-X-07), por el que se establecen normas para el reconocimiento del complemento a los titulares de pensión de jubilación e invalidez de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, que residan en una vivienda alquilada.

R.D. 1468/07, de 2 de noviembre (BOE 26-XI-07), por el que se modifica el Real Decreto 1865/04, de 6 de septiembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad.

R.D. 1493/07, de 12 de noviembre (BOE 26-XI-07, CE 16-V-08), por el que se aprueban las normas reguladoras de la concesión directa de ayudas destinadas a atender las situaciones de extraordinaria necesidad de los españoles retornados.

R.D. 1494/07, de 12 de noviembre (BOE 21-XI-07), por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.

Resol. de 14 de noviembre de 2007 (BOE 27-XI-07), del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se aprueba el procedimiento de formalización electrónica de los documentos emitidos en soporte papel en la gestión de prestaciones cuya competencia corresponde a la entidad.

Ley 35/07, de 15 de noviembre (BOE 16-XI-07), por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción.

Ley 37/07, de 16 de noviembre (BOE 17-XI-07), sobre reutilización de la información del sector público.

Ley 38/07, de 16 de noviembre (BOE 17-XI-07), por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

Resol. de 16 de noviembre de 2007 (BOE 17-XI-07), del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se delega el ejercicio de competencias en determinados órganos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, en relación con la prestación económica de pago único de la Seguridad social por nacimiento o adopción de hijo.

Ley 39/07, de 19 de noviembre (BOE 20-XI-07), de la carrera militar.

L.O. 13/07, de 19 de noviembre (BOE 20-XI-07, C.E. 27-XII-07), para la persecución extraterritorial del tráfico ilegal o la inmigración clandestina de personas.

Resol. de 19 de noviembre de 2007 (BOE 20-XI-07), de la Subsecretaría, por la que se publica el acuerdo de encomienda de gestión suscrito entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la Agencia Estatal de Administración Tributaria para el pago de la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción de hijo.

R.D. 1544/07, de 23 de noviembre (BOE 4-XII-07, C.E. 4-III-08), por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad.

O.TAS/3512/07, de 26 de noviembre (BOE 4-XII-07), por la que se modifica la Orden TAS/1562/05, de 25 de mayo, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo del Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/04, de 11 de junio.

O.TAS/3460/07, de 28 de noviembre (BOE 29-XI-07), por la que se crea el Centro de Referencia Estatal para la Atención a Personas con Grave Discapacidad y para la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia en San Andrés de Rabanedo (León).

O.TAS/3553/07, de 30 de noviembre (BOE 7-XII-07), por al que se modifica la Orden de 24 de septiembre de 1970, por la que se dictan normas para la aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Ley 40/07, de 4 de diciembre (BOE 5-XII-07), de medidas en materia de Seguridad Social.

R.D. 1613/07, de 7 de diciembre (BOE 22-XII-07), por el que se modifica el Real Decreto 2398/1977, de 27 de agosto, por el que se regula la Seguridad Social del Clero.

R.D. 1614/07, de 7 de diciembre (BOE 22-XII-07), por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los miembros de la Orden religiosa de los Testigos de Jehová en España.

Resol. de 12 de diciembre de 2007 (BOE 13-XII-07), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, sobre encuadramiento en el sistema de la Seguridad Social del personal investigador en formación y de los doctores beneficiarios de programas de ayuda a la investigación que desempeñen su actividad en el extranjero.

Resol. de 12 de diciembre de 2007 (BOE 21-I-08), de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre el alcance del requisito de ejercicio retribuido del cargo de miembro de una corporación local, exigido por el artículo 1 del Real Decreto 1108/07, de 24 de agosto, sobre reconocimiento como cotizados a la Seguridad social de los períodos en que los miembros de las corporaciones locales ejercieron con dedicación exclusiva su cargo político, con anterioridad a su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social.

Ley 44/07, de 13 de diciembre (BOE 14-XII-07, C.E. 19-II-08), para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

R.D. 1696/07, de 14 de diciembre (BOE 31-XII-07), por el que se regulan los reconocimientos médicos de embarque marítimo.

Resol. de 19 de diciembre de 2007 (BOE 27-XII-07), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autoriza la ampliación del plazo de ingreso de las cuotas del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, correspondientes al mes de enero de 2008 y relativas a los trabajadores agrarios por cuenta propia que, en virtud de la Ley 18/07, de 4 de julio, quedan incorporados al citado régimen especial desde el 1 de enero de 2008.

R.D. 1722/07, de 21 de diciembre (BOE 23-I-08, C.E, 19-III-08), por el que se desarrolla la Ley 56/03, de 16 de diciembre, de Empleo, en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo.

Ley 51/07, de 26 de diciembre (BOE 27-XII-07, C.E. 14-III-08), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.

Ley 52/07, de 26 de diciembre (BOE 27-XII-07), por la que se reconocen y amplían derechos y se establecieron medidas a favor de quienes padecieron persecución o violencia durante la guerra civil y la dictadura.

O.TAS/3859/07, de 27 de diciembre (BOE 29-XII-07, C.E. 14-III-09), por la que se regula la contraprestación a satisfacer por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social por los servicios de administración complementaria de la directa.

O.SCO/3867/07, de 27 de diciembre (BOE 29-XII-07), por la que se determinan los nuevos conjuntos de medicamentos y sus precios de referencia.

Ley 54/07, de 28 de diciembre (BOE 29-XII-07), de Adopción internacional.

Ley 56/07, de 28 de diciembre (BOE 29-XII-07), de Medidas de Impulso de la Sociedad de la Información.

R.D. 1755/07, de 28 de diciembre (BOE 18-I-08), de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

R.D. 1765/07, de 28 de diciembre (BOE 29-XII-07), por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración

de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

Año 2008

R.D. 7/08, de 11 de enero (BOE 12-I-08), sobre las prestaciones económicas de la Ley 39/06, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia para el ejercicio 2008.

R.D. 8/08, de 11 de enero (BOE 24-I-08), por el que se regula la prestación por razón de necesidad a favor de los españoles residentes en el exterior y retornados.

Resol. de 14 de enero de 2008 (BOE 17-I-08), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fija la fecha en la que determinadas direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social y del Instituto Social de la Marina asumirán competencias en relación con la gestión de la prestación por incapacidad temporal.

O.TAS/29/08, de 15 de enero (BOE 19-I-08, C.E. 18-II-08), por la que se desarrolla el Real Decreto 869/07, de 2 de julio, por el que se regula la concesión de prestaciones asistenciales en atención a las situaciones especiales derivadas del trabajo en la mar para trabajadores y beneficiarios del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y se establecen determinados servicios a los trabajadores del mar.

O.TAS/37/08, de 16 de enero (BOE 22-1-08), por la que se modifica la Orden TAS/2307/07, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/07, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal.

Resol. de 16 de enero de 2008 (BOE 31-I-08), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se imparten directrices para la tramitación de los actos de encuadramiento en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

R.D.L. 1/08, de 18 de enero (BOE 19-I-08), por el que se determina el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) para 2008 y se concede crédito extraordinario en el Presupuesto del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por importe de 200.000.000 euros con destino a la acogida e integración de inmigrantes, así como al refuerzo educativo de los mismos.

R.D. 34/08, de 18 de enero (BOE 31-I-08), por le que se regulan los certificados de profesionalidad.

O.TAS/360/08, de 6 de febrero (BOE 15-II-08), por la que se modifica la Orden de 15 de julio de 1999, por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificadas como I + E.

R.D. 183/08, de 8 de febrero (BOE 21-II-08), por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud y se desarrollan determinados aspecto del sistema de formación sanitaria especializada.

O.TAS/401/08, de 15 de febrero (BOE 20-II-08), por la que se modifica la Orden TAS/3859/07, de 27 de diciembre, por la que se regula la contraprestación a satisfacer por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social por los servicios de administración complementaria de la directa.

R.D. 229/08, de 15 de febrero (BOE 25-II-08), por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional.

R.D. 230/2008, de 15 de febrero (BOE 16-II-18) por el que se regula el Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

R.D. 221/08, de 15 de febrero (BOE 29-II-08), por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.

O.TAS/482/08, de 22 de febrero (BOE 28-II-08), por la que se modifica la Orden TAS/2865/03, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

O.TAS/710/08, de 7 de marzo (BOE 17-III-08), por la que se prorroga la aplicación de las bonificaciones de cuotas regulada en la Orden TAS/471/04, de 26 de febrero, por la que se dictan normas para la aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas por el apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las Ciudades de Ceuta y Melilla y se modifica dicha Orden.

O.TAS/711/08, de 7 de marzo (BOE 17-III-08), por la que se modifica la Orden TAS/3698/06, de 22 de noviembre, por la que se regula la inscripción de trabajadores extranjeros no comunitarios en los Servicios Públicos de Empleo y en las Agencias de Colocación.

O.TAS/718/08, de 7 de marzo (BOE 18-III-08), por la que se desarrolla el Real Decreto 395/07, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

Resol. de 10 de marzo de 2008 (BOE 27-III-08), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se modifica la relación de trámites incluidos en la Orden TAS/503/07, de 28 de febrero, por la que se crea un registro telemático en el Servicio Público de Empleo Estatal para la presentación de escritos, solicitudes y comunicaciones y se establecen los criterios generales para la tramitación telemática de determinados procedimientos.

R.D. 383/08, de 14 de marzo (BOE 3-IV-08), por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación a favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos.

Resol. de 8 de abril de 2008 (BOE 3-V-08), de la Dirección General de Emigración, por la que se desarrolla el procedimiento de determinación de la situación de incapacidad absoluta comprendida en la prestación por razón de necesidad en determinados supuestos.

Resol. de 9 de abril de 2008 (BOE 30-IV-08), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se publica Acuerdo de encomienda de gestión con el Instituto Nacional de la Seguridad Social para la realización de determinadas actuaciones relativas a la aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 1108/2007, de 24 de agosto, sobre reconocimiento como cotizados a la Seguridad Social de los períodos en que los miembros de las corporaciones locales ejercieron con dedicación exclusi-

va su cargo político, con anterioridad a su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social.

R.D.L. 2/08, de 21 de abril (BOE 22-IV-08), de medidas de impulso a la actividad económica.

O.PRE/1797/08, de 18 de junio (BOE 24-VI-08), sobre acreditación de la condición de pensionista de la Seguridad Social a efectos del reconocimiento del derecho a la prestación farmacéutica.

O.TIN/1854/08, de 23 de junio (BOE 27-VI-08), por al que se modifica la Orden TAS/1979/2007, de 25 de junio, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2007, para su gestión por las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, para ampliar el plazo de la justificación de los fondos para formación continua cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

Resol. de 26 de junio de 2008 (BOE 4-VII-08), de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre autorización para diferir el pago de las cuotas empresariales de la Seguridad Social de los sujetos responsables que ejercen su actividad en el sector del transporte por carretera.

R.D. 1382/08, de 1 de agosto (BOE 10-IX-08), por el que, en desarrollo de la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, se modifican diversos reglamentos generales en el ámbito de la Seguridad Social.

R.D. 1383/08, de 1 de agosto (BOE 20-VIII-08), por el que se aprueba la estructura orgánica y de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal.

Resol. de 27 de agosto de 2008 (BOE 10-IX-08), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones para la aplicación de la Orden TAS/2947/2007, de 8 de octubre, por la que se establece el suministro a las empresas de botiquines con material de primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, como parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social.

R.D. 1470/08, de 5 de septiembre (BOE 22-IX-05), por el que se modifica el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su adaptación a la nueva estructura de los departamentos ministeriales de la Administración General del Estado.

R.D.L. 4/08, de 19 de septiembre (BOE 20-IX-08), sobre abono acumulado y de forma anticipada de la prestación contributiva por desempleo a trabajadores extranjeros no comunitarios que retornen voluntariamente a sus países de origen.

Resol. de 23 de septiembre de 2008 (BOE 10-X-08), del Servicio Público de empleo Estatal, por al que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación para la concesión de subvenciones durante el proceso de búsqueda de empleo y para facilitar la movilidad geográfica, establecidas en el Real Decreto-ley 2/08, de 21 de abril, de medidas de impulso a la actividad económica, en el ámbito de gestión de dicho organismo.

R.D. 1579/08, de 26 de septiembre (BOE 4-X-08), por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, y se regulan determinados aspectos de las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector del transporte ferroviario.

O.TIN/2805/08, de 26 de septiembre (BOE 7-X-08), por el que se desarrolla el Real Decreto 395/07, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

O.TIN/2942/08, de 7 de octubre (BOE 16-X-08, C.E. 6-XI-08, 17-XII-08), por la que se crea un registro electrónico en el Fondo de Garantía Salarial, y se establecen los criterios generales de tramitación electrónica de determinados procedimientos.

Resol. de 10 de octubre de 2008 (BOE 22-X-08), de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre autorización para diferir el pago de las cuotas empresariales de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta de las empresas que ejercen su actividad en el sector del transporte aéreo.

R.D. 1724/08, de 24 de octubre (BOE 25-X-08), por el que se modifica el Real Decreto 1400/2007, de 29 de octubre, por el que se establecen normas para el reconocimiento del complemento a los titulares de pensión de jubilación e invalidez de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, que residan en una vivienda alquilada, prorrogando su vigencia para el año 2008.

Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008 (DOUE 28-X-2008) relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

R.D.1800/08, de 3 de noviembre (BOE 11-XI-08), por el que se desarrolla el Real Decreto-ley 4/08, de 19 de septiembre, sobre abono acumulado y de forma anticipada de la prestación contributiva por desempleo a trabajadores extranjeros no comunitarios que retornen voluntariamente a sus países de origen.

R.D. 1803/08, de 3 de noviembre (BOE 15-XI-08), por el que se regulan las condiciones y el procedimiento para el abono de las indemnizaciones reconocidas en la Ley 52/2007, de 26 de diciembre, a favor de personas fallecidas o con lesiones incapacitantes por su actividad en defensa de la Democracia.

Resol. de 4 de noviembre de 2008 (BOE 13-XI-08), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden TIN/3151/2008, de 30 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2008 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

Resol. de 18 de noviembre de 2008 (BOE 19 XII-08), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la justificación de gastos derivados de la realización de acciones de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta, dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados.

R.D. 1917/08, de 21 de noviembre (BOE 10-XII-08), por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

Resol. de 25 de noviembre de 2008 (BOE 2-XII-08, C.E. 13-XII-08), de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el Libro de Visitas electrónico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

R.D. 1975/08, de 28 de noviembre (BOE 2-XII-08), sobre las medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda.

R.D.L. 9/08, de 28 de noviembre (BOE 2-XII-08), por el que se crean un Fondo Estatal de Inversión Local y un Fondo Especial del Estado para la Dinamización de la Economía y el Empleo y se aprueban créditos extraordinarios para atender a su financiación.

Ley 2/08, de 23 de diciembre (BOE 24-XII-08, C.E. 6-III-09), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009.

R.D. 2131/08, de 26 de diciembre (BOE 19-I-09), por el que se modifica el Real Decreto 782/01, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

R.D. 2127/08, de 26 de diciembre (BOE 30-XII-08), sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2009.

Año 2009

O.TIN/221/09, de 10 de febrero (BOE 12-II-09, C.E. 14-III-09), por la que se modifica la Orden TAS/3859/07, de 27 de diciembre, por la que se regula la contraprestación a satisfacer por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social por los servicios de administración complementaria de la directa.

O. TIN/429/09, de 24 de febrero (BOE 27-II-09), por la que se prorroga la vigencia durante el año 2009 de las medidas sociolaborales contempladas en los artículos 3 y 4 de la Orden TAS/3243/2006, de 19 de octubre, por la que se disponen medidas necesarias para el desarrollo parcial de lo previsto en el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de junio de 2006, sobre determinadas medidas financieras y sociolaborales integradas en el Plan de apoyo al sector textil y de la confección, y se modifican dichos preceptos.

O. TIN/442/09, de 24 de febrero (BOE 28-II-09), por la que se modifica la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

R.D. 197/09, de 23 de febrero (BOE 4-III-09, CE 22-V-09), por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

R.D.L. 2/09 de 6 de marzo (BOE 7-III-09), de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

R.D. 295/09, de 6 de marzo (BOE 21-III-09), por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

R.D. 296/09, de 6 de marzo (BOE 21-III-09), por el que se modifican determinados aspectos de la regulación de las prestaciones por muerte y supervivencia.

R.D. 298/09, de 6 de marzo (BOE 7-III-09), por el que se modifica el Real Decreto 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en período de lactancia.

R.D. 300/09, de 6 de marzo (BOE 28-III-09) por el que se crean la Medalla y la Placa a la Promoción de los Valores de Igualdad.

R.D. 327/09, de 13 de marzo (BOE 14-III-09), por el que se modifica el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

R.D. 328/09, de 13 de marzo (BOE 28-III-09), por el que se modifican el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas y bajas y variaciones de datos de trabajadores en le Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero; el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre; y el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

R.D. 330/09, de 13 de marzo (BOE 26-III-09), por el que se modifica el Real Decreto 1311/05, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

Sent. de 16 de diciembre de 2008, de la Sala Tercera del Tribunal Supremo (BOE 30-III-09), por la que se declara la nulidad del apartado tres del art. 14.1 del Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

Resol. de 18 de marzo de 2009 (BOE 4-IV-09), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para el registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

R.D. 359/09, de 20 de marzo (BOE 10-IV-09), por el que se modifica el Real Decreto 148/1996, de 5 de febrero, por el que se regula el procedimiento especial para el reintegro de las prestaciones de la Seguridad Social indebidamente percibidas.

R.D.L. 3/09, de 27 de marzo (BOE 31-III-09), de medidas urgentes en materia tributaria, financiera y concursal ante la evolución de la situación económica.

Ley 3/09, de 3 de abril (BOE 4-IV-09), sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles.

Resol. de 6 de abril de 2009 (BOE 4-V-09), conjunta de la Dirección General de Emigración y del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 25 de febrero de 2009, por la que se regula el procedimiento para acceder a la asistencia sanitaria para españoles de origen retornados y para pensionistas y trabajadores por cuenta ajena españoles de origen residentes en el exterior que se desplacen temporalmente al territorio nacional.

O.TIN/971/09, de 16 de abril (BOE 21-IV-09), por la que se establece la compensación de gastos de transporte en los casos de asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales y de comparecencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas.

Resol. de 27 de abril de 2009 (BOE 11-VI-09), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica los cuestionarios de evaluación de calidad de las acciones formativas para el empleo.

Resol. de 4 de mayo de 2009 (BOE 20-V-09), de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de constitución de la Comisión Paritaria sectorial de formación continua de los servicios de prevención ajenos.

O.TIN/1168/09, de 5 de mayo (BOE 12-V-09), por la que se modifica la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras de interés general y social.

Resol. de 7 de mayo de 2009 (BOE 9-V-09), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad social, sobre consideración como situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común de los períodos de aislamiento preventivo sufridos por los trabajadores como consecuencia de la gripe A H1N1.

R.D. 897/09, de 22 de mayo (BOE 15-VI-09), por el que se modifica el Reglamento general de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/04, de 11 de junio.

R.D. 1010/09, de 19 de junio (BOE 4-VII-09), por el que se establecen medidas destinadas a compensar la disminución en la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores cuyo contrato de trabajo se extinguió como consecuencia de los expedientes de regulación de empleo 76/2000, de 8 de marzo de 2001 y 25/2001, de 31 de julio de 2001.

R.D. 1161/09, de 10 de julio (BOE 23-VII-09), por el que se modifica el Real Decreto 240/07, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

R.D. 1164/09, de 10 de julio (BOE 11-VII-09), por el que se modifica el Real Decreto 3/2006, de 16 de enero, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Foro para la Integración Social de los Inmigrantes.

R.D. 1223/09, de 17 de julio (BOE 18-VII-09), por el que se crea la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

R.D. 1224/09, de 17 de julio (BOE 25-VIII-09), de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral

O.TIN/2077/09, de 27 de julio (BOE 31-VII-09), por la que se modifica la Orden TAS/2865/03, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

R.D. 1300/09, de 31 de julio (BOE 19-VIII-09), de medidas urgentes de empleo destinadas a los trabajadores autónomos y a las cooperativas y sociedades laborales.

R.D.L. 10/09, de 13 de agosto (BOE 15-VIII-09, C.E. 15-IX-09), por el que se regula el programa temporal de protección por desempleo e inserción.

R.D.L. 12/09, de 13 de agosto (BOE 15-VIII-09), por el que se aprueban medidas urgentes para paliar los daños producidos por los incendios forestales y otras catástrofes naturales ocurridos en varias Comunidades Autónomas.

R.D. 1371/09, de 13 de agosto (BOE 8-IX-09), por el que se modifica el Real Decreto 1400/07, de 29 de octubre, por el que se establecen normas para el reconocimiento del complemento a los titulares de pensión de jubilación e invalidez de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, que residan en una vivienda alquilada, prorrogando su vigencia para el año 2009.

O.TIN/2399/09, de 11 de septiembre (BOE 14-IX-09), por la que se dictan normas para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 9 del Real Decreto-ley 12/09, de 13 de agosto, por el que se aprueban medidas urgentes para paliar los daños producidos por los incendios forestales y otras catástrofes naturales ocurridos en varias Comunidades Autónomas.

R.D. 1430/09, de 11 de septiembre (BOE 29-IX-09), por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/07, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal.

Resol. de 23 de septiembre de 2009 (BOE 2-X-09), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden TIN/2628/09, de 22 de septiembre, por la que se fijan para el ejercicio 2009 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

R.D. 1512/09, de 2 de octubre (BOE 22-X-09), por el que se modifican el Real Decreto 487/1998, de 27 de marzo, sobre reconocimiento, como cotizados a la Seguridad Social, de períodos de actividad sacerdotal o religiosa de los sacerdotes y religiosos o religiosas de la Iglesia Católica secularizados, y el Real Decreto 2665/1998, de 11 de diciembre, por el que se completa el anterior real decreto.

R.D. 1513/09, de 2 de octubre (BOE 22-X-09), por el que se regula la suscripción de convenio especial con la Seguridad Social por los trabajadores de agencias de aduanas que resultaron afectados por la incorporación de España al Mercado Único Europeo.

Ley 9/09, de 6 de octubre (BOE 7-X-09), de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

Resol. de 6 de octubre de 2009 (BOE 13-X-09), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la aplicación informática de gestión de prestaciones por desempleo (SILD).

R.D. 1548/09, de 9 de octubre (BOE 27-X-09), por el que se modifica el Real Decreto 294/09, de 6 de marzo, por el que se regula la concesión de una subvención directa a la Comunidad Autónoma de Canarias para el traslado y acogida de menores extranjeros no acompañados.

O.TIN/2786/09 de 14 de octubre (BOE 17-X-09), por el que se implanta el proceso telemático normalizado CAS@, para la tramitación de las solicitudes de autorización y comunicaciones de los conciertos con medios privados para hacer efectivas las prestaciones sanitarias y recuperadoras a cargo de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

Resol. de 15 de octubre de 2009 (BOE 17-X-09), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la tramitación electrónica automatizada de diversos procedimientos en materia de protección por desempleo.

Resol. de 21 de octubre de 2009 (BOE 4-XI-09), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones para la compensación de gastos de transporte en los casos de asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales y de comparecencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas.

R.D.L. 13/09, de 26 de octubre (BOE 27-X-09), por el que se crea el Fondo Estatal para el Empleo y la Sostenibilidad.

Ley 13/09, de 3 de noviembre (BOE 4-XI-09), de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina judicial.

O.TIN/3084/09, de 13 de noviembre (BOE 18-XI-09, C.E. 21-XII-09), por la que se adoptan disposiciones para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el Real Decreto 100/2009, de 6 de febrero, por el que se establecen medidas para facilitar la adaptación laboral del sector de fabricación y componentes del calzado, curtidos y marroquinería a los cambios estructurales en el comercio mundial.

O.PRE/3113/09, de 13 de noviembre (BOE 20-XI-09), por la que se dictan normas de aplicación y desarrollo del Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, sobre rentas o ingresos computables y su imputación.

O.TIN/3271/09, de 30 de noviembre (BOE 3-XII-09), por la que se establecen las bases reguladoras de concesión de subvenciones destinadas a financiar la creación, adquisición o renovación de instalaciones y equipamientos de centros de formación que puedan constituirse como Centros de Referencia Nacional de Formación Profesional.

R.D. 1856/09, de 4 de diciembre (BOE 26-XII-09), de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el que se modifica el Real Decreto 1971/99, de 23 de diciembre.

L.O. 2/09, de 11 de diciembre (BOE 12-XII-09), de reforma de la Ley Orgánica 4/00, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Ley 25/09, de 22 de diciembre (BOE 23-XII-09), de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.

Ley 26/09, de 23 de diciembre (BOE 24-XII-09, C.E 29-XII-09, 21-IV-10), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010.

O.TIN/3498/09, de 23 de diciembre (BOE 29-XII-09), por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2010.

R.D. 2007/09, de 23 de diciembre (BOE 29-XII-09), sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio de 2010.

Resol. de 28 de diciembre de 2009 (BOE 5-I-10), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, relativa a la exclusión de utilización por las sociedades de prevención de medios adscritos a la colaboración en la gestión de la Seguridad Social.

O.TIN/3518/09, de 29 de diciembre (BOE 31-XII-09), por la que se crea el registro electrónico de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social para la presentación de escritos, solicitudes y comunicaciones y se establecen criterios generales para su aplicación a determinados procedimientos.

Ley 27/09, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-09), de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

AÑO 2010

R.D. 38/10, de 15 de enero (BOE 16-I-10), por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

R.D. 49/10, de 22 de enero (BOE 3-II-10), por el que se crea el Registro Administrativo de Empresas de Inserción del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

R.D. 67/10, de 29 de enero (BOE 10-II-10), de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

Resol. de 3 de febrero de 2010 (BOE 9-II-10), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determinan los colectivos y áreas prioritarias, así como las cuantías cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, en las acciones de formación de demanda correspondientes al ejercicio 2010.

R.D. 107/10, de 5 de febrero (BOE 16-II-10), por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/00, de 4 de febrero.

R.D. 103/10, de 5 de febrero (BOE 23-II-10), por el que se modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

O.ITC/404/10, de 22 de febrero (BOE 25-II-10), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas públicas a la implantación y desarrollo de la responsabilidad social en las pequeñas y medianas empresas: iniciativa «RSE-PYME».

R.D. 196/10, de 26 de febrero (BOE 27-II-10), por el que se establecen medidas para facilitar la reinserción laboral así como el establecimiento de ayudas especiales a los trabajadores afectados por los expedientes re regulación de empleo 76/2000, de 8 de marzo de 2001 y 25/2001, de 31 de julio de 2001.

O.TIN/530/10, de 5 de marzo (BOE 9-III-10), por la que se prorroga la aplicación de las bonificaciones de cuotas regulada en la Orden TAS/471/2004, de 26 de febrero, por la que se dictan normas para la aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas por el apartado 2 de

la disposición adicional trigésima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las Ciudades de Ceuta y Melilla y se modifica dicha orden.

Ley 3/10, de 10 de marzo (BOE 11-III-10), por la que se aprueban medidas urgentes para paliar los daños producidos por los incendios forestales y otras catástrofes naturales ocurridos en varias Comunidades Autónomas.

O.TIN/665/10, de 15 de marzo (BOE 18-III-10), por la que se crea la Sede Electrónica en el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

O.TIN/771/10, de 15 de marzo (BOE 29-III-10), por la que se adoptan disposiciones para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el Real Decreto 1678/2009, de 13 de noviembre, por el que se establecen medidas para facilitar la adaptación laboral del sector del juguete a los cambios estructurales en el comercio mundial.

O.TIN/772/10, de 15 de marzo (BOE 29-III-10), por la que se adoptan disposiciones para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el Real Decreto 1679/2009, de 13 de noviembre, por el que se establecen medidas para facilitar la adaptación laboral del sector del mueble a los cambios estructurales en el comercio mundial.

Resol. de 16 de marzo de 2010 (BOE 30-III-10), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula el Registro Electrónico del organismo.

R.D.L. 2/10, de 19 de marzo (BOE 23-III-10), sobre reducción del número mínimo de jornadas reales cotizadas para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria a favor de los trabajadores eventuales agrarios afectados por las inundaciones acaecidas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.

R.D. 337/10, de 19 de marzo (BOE 23-III-10), por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

O.TIN/790/10, de 24 de marzo (BOE 30-III-10, C.E. 10-IV-10), por la que se regula el envío por las empresas de los datos del certificado de empresa al Servicio Público de Empleo Estatal por medios electrónicos.

Ley 8/10, de 31 de marzo (BOE 1-IV-10), por la que se establece el régimen sancionador previsto en los Reglamentos (CE) relativos al registro, a la evaluación, a l autorización y a la restricción de las sustancias y mezclas químicas (REACH) y sobre la clasificación, el etiquetado y el envasado de sustancias y mezclas (CLP), que lo modifica.

Ley 9/10, de 14 de abril (BOE 15-IV-10), por la que se regula la prestación de servicios de tránsito aéreo, se establecen las obligaciones de los proveedores civiles de dichos servicios y se fijan determinadas condiciones laborales para los controladores civiles de tránsito aéreo.

R.D. 486/10, de 23 de abril (BOE 24-IV-10, C.E. 6-V-10), sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales.

O.TIN/1071/10, de 27 de abril (BOE 1-V-10), sobre los requisitos y datos que deben reunir las comunicaciones de apertura o de reanudación de actividades en los centros de trabajo.

O.TIN/1162/10, de 4 de mayo (BOE 7-V-10), por la que se dictan normas para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 3//2010, de 10 de de marzo, por la que se aprueban medidas urgentes para paliar los daños producidos por los incendios forestales y otras catástrofes naturales ocurridos en varias Comunidades Autónomas.

R.D. 564/10, de 7 de mayo (BOE 25-V-10), por el que se modifica el Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional.

R.D.L. 8/10, de 20 de mayo (BOE 24-V-10, C.E. 25 y 26-V-10), por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

R.D. 713/10, de 28 de mayo (BOE 12-VI-10, CE 17-XII-10), sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

R.D.LG. 1/10, de 2 de julio (BOE 3-VII-10), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

O.TIN/1827/10, de 6 de julio (BOE 8-VII-10), por la que se desarrolla, en relación con los acuerdos colectivos de empresa sobre jubilación parcial, lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

Resol. de 12 de julio de 2010 (BOE 16-IX-10), del Instituto Social de la Marina y del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la tramitación electrónica automatizada de diversos procedimientos en materia de protección por desempleo del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

R.D. 942/10, de 23 de julio (BOE 5-VIII-10), de reestructuración de diversas Áreas funcionales integradas en las Delegaciones del Gobierno.

O.TIN/2076/10, de 27 de julio (BOE 31-VII-10), por la que se determina el ejercicio de funciones en materia de actas de liquidación y de imposición de sanciones por infracciones de Seguridad Social en el ámbito de las direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social.

O.TIN/2124/10, de 28 de julio (BOE 4-VIII-10), por la que se desarrollan los criterios técnicos para la liquidación de capitales coste de pensiones y otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social.

Resol. de 29 de julio de 2010 (BOE 20-VIII-10), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la inscripción y en su caso acreditación de centros y entidades de formación que imparten formación de oferta para el empleo en el ámbito de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal.

Resol. de 30 de julio de 2010 (BOE 12-VIII-10), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social del coeficiente del 0,062, al que se refiere el artículo 24.1 de la Orden TIN/25/2010, de 12 de enero, para la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores de las empresas asociadas.

Ley 32/10, de 5 de agosto (BOE 6-VIII-10), por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

R.D. 1002/10, de 5 de agosto (BOE 6-VIII-10), sobre expedición de títulos universitarios oficiales.

O.TIN/2445/10, de 16 de septiembre (BOE 22-IX-10), por la que se modifica la Orden de 24 de septiembre de 1970, por la que se dictan normas para la aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Ley 35/10, de 17 de septiembre (BOE 18-IX-10), de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

O.TIN/2504/10, de 20 de septiembre (BOE 28-IX-10, C.E. 22-X-10, 18-XI-10), por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.

O.TIN/2777/10, de 29 de octubre (BOE 30-X-10), por la que se modifica la Orden TAS/1562/2005, de 25 de mayo, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

Sent. T.S. de 1 de junio de 2010 (BOE 3-XI-11), por la que se anulan varias expresiones de los artículos 2, 3, 4, 9 y 18 y disposición final tercera del Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la U.E. y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

Resol. de 5 de noviembre de 2010 (BOE 6-XI-12), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en relación con la aplicación del artículo 32 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la redacción dada por la disposición final sexta de la Ley 32/2010, de 5 agosto.

Resol. de 15 de noviembre de 2010 (BOE 22-XI-10), de la Secretaría de Estado de la Seguridad social, por la que se fija la fecha en la que determinadas Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social y del Instituto Social de la Marina asumirán competencias en relación con la gestión de la prestación por incapacidad temporal.

R.D.L. 13/10, de 3 de diciembre (BOE 3-XII-10), de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo.

R.D. 1613/10, de 7 de diciembre (BOE 28-XII-10), por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo.

R.D. 1675/10, de 10 de diciembre (BOE 31-XII-10, C.E. 8-I-11), por el que se modifica el Real Decreto 34/08, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.

R.D. 1714/10, de 17 de diciembre (BOE 10-I-11), por el que se modifica el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su adaptación a la nueva estructura de los departamentos ministeriales de la Administración General del Estado.

R.D. 1718/10, de 17 de diciembre (BOE 20-I-11, sobre receta médica y órdenes de dispensación.

O.EHA/3360/10, de 21 de diciembre (BOE 29-XII-10), por la que se aprueban las normas sobre los aspectos contables de las sociedades cooperativas.

Ley 39/10, de 22 de diciembre (BOE 23-XII-10), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

O.TIN/3364/10, de 28 de diciembre (BOE 30-XII-10), por al que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2011.

R.D. 1794/10, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-10), sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2011.

R.D. 1796/10, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-10), por el que se regulan las agencias de colocación.

AÑO 2011

Resol. de 12 de enero de 2011 (BOE 15-I-11), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se fija la fecha de entrada en vigor de la obligatoriedad de utilizar el sistema de domiciliación bancaria para el pago de los vencimientos de aplazamientos de deudas con la Seguridad Social.

O.TIN/41/11, de 18 de enero (BOE 20-I-11), por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 39/10, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

Resol. de 27 de enero de 2011 (BOE 2-II-11), de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el contenido del Acuerdo de prórroga del IV Acuerdo Nacional de Formación.

Resol. de 28 de enero de 2011 (BOE 16-II-11), de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Conv. de Seg. Soc. entre el Reino de España y la República del Ecuador, hecho en Madrid el 4 de diciembre de 2009 (BOE 7-II-11)

R.D.L. 1/11, de 11 de febrero (BOE 12-II-11), de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

Resol. de 15 de febrero de 2011 (BOE 16-II-11), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación para la concesión de ayudas económicas de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, establecidas en el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

R.D.L. 3/11, de 18 de febrero (BOE 19-II-11), de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.

Resol. de 28 de febrero de 2011 (BOE 10-III-11), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se determinan las condiciones de prestación de un servicio de apoyo para facilitar el cumplimiento de obligaciones en materia de cotización a la Seguridad Social.

Ley 2/11, de 4 de marzo (BOE 5-III-11), de Economía Sostenible.

Ley 3/11, de 4 de marzo (BOE 8-III-11), por la que se regula la sociedad Cooperativa Europea con domicilio en España.

L.O. 4/11, de 11 de marzo (BOE 12-III-11), complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Resol, de 23 de marzo de 2011 (BOE 1-IV-11), de la Dirección General de Farmacia y Productos Sanitarios, por la que se autoriza el número máximo de envases por receta de las presentaciones de medicamentos en unidosis cuyo embalaje exterior coincida con su acondicionamiento primario.

Ley 5/11, de 29 de marzo (BOE 30-III-11), de Economía Social.

Resol. de 4 de abril de 2011 (BOE 7-IV-11), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se modifica la de 15 de febrero de 2011, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación para la concesión de ayudas económicas de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, establecidas en el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

R.D. 557/11, de 20 de abril (BOE 30-IV-11, C.E. 18-VI-11), por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.

R.D.L. 5/11, de 29 de abril (BOE 6-V-11), de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas.

R.D. 640/11, de 9 de mayo (BOE 31-V-11), por el que se modifica el Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del Personal Militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

Ley 9/11, de 10 de mayo (BOE 11-V-11) de tasas consulares.

Ley 10/11, de 19 de mayo (BOE 20-V-11), por la que se modifica la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

O.TIN/1362/11, de 23 de mayo (BOE 26-V-11, C.E. 4-VI-11), sobre régimen de incompatibilidad de la percepción de la pensión de jubilación del sistema de la Seguridad Social con la actividad desarrollada por cuenta propia por los profesionales colegiados.

Ley 14/11, de 1 de junio (BOE 2-VI-11), de la ciencia, la Tecnología y la Innovación.

R.D. 772/11, de 3 de junio (BOE 21-VI-11, CE 20-VIII-11), por el que se modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

Resol. de 3 de junio de 2011 (BOE 24-VI-11), del Fondo de Garantía Salarial, sobre actuación en los casos de extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las empresas de menos de 25 trabajadores.

R.D.L. 7/11, de 10 de junio (BOE 11-VI-11. C.E. 21-VI-11), de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

R.D. 843/11, de 17 de junio (BOE 4-VII-11), por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

O.PRE/1803/11, de 30 de junio (BOE 1-VII-11), por la que se establece el importe de las tasas por tramitación de autorizaciones administrativas, solicitudes de visados en frontera y documentos de identidad en materia de inmigración y extranjería.

R.D.L. 8/11, de 1 de julio (BOE 7-VII-11), de medidas de apoyo a los deudores hipotecarios, de control del gasto público y cancelación de deudas con empresas y autónomos contraídas por las entidades locales, de fomento de la actividad empresarial e impulso de la rehabilitación y de simplificación administrativa.

Ley 19/11, de 5 de julio (BOE 6-VII-11), por la que pasan a denominarse oficialmente «Araba/Álava», «Gipuzkoa» y «Bizkaia» las demarcaciones provinciales llamadas anteriormente «Álava», «Guipúzcoa» y «Vizcaya».

O.PRE/2072/11, de 22 de julio (BOE 23-VII-11, C.E. 28-VII-11), por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se establece la reactivación del período transitorio en relación con la libre circulación de los trabajadores de Rumania.

R.D. 1099/11, de 22 de julio (BOE 28-VII-11), sobre ampliación de medios personales y económicos adscritos a los servicios traspasados por el Real Decreto 206/2010, de 26 de febrero, sobre traspaso de funciones y servicios a la Generalitat de Cataluña, en materia de Función Pública Inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

O.TIN/2100/11, de 26 de julio (BOE 28-VII-11), por la que se modifica la fracción de cuota destinada a la financiación de la incapacidad temporal establecida en el artículo 24.1 de la Orden TIN/2011, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

L.O. 10/11, de 27 de julio (BOE 28-VII-11), de modificación de los artículos 31 bis y 59 bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

R.D. 1148/11, de 29 de julio (BOE 30-VII-11), para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Ley 26/11, de 1 de agosto (BOE 2-VIII-11), de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Ley 27/11, de 1 de agosto (BOE 2-VIII-11, C.E. 5-X- 11), sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

R. D. L. 9/11, de 19 de agosto (BOE 20-VIII-11), de medidas para la mejora de la calidad y cohesión del sistema nacional de salud, de contribución a la consolidación fiscal, y de elevación del importe máximo de los avales del Estado para 2011.

R.D. 1190/11, de 19 de agosto (BOE 9-IX-11), por el que se crea la Consejería de Trabajo e Inmigración de la Misión Diplomática Permanente de España en la República de Cuba.

R.D. 1191/11, de 19 de agosto (BOE 9-IX-11), por al que se suprime la Consejería de Trabajo e Inmigración de la Misión Diplomática Permanente de España en Ucrania.

O.TIN/2309/11, de 23 de agosto (BOE 27-VIII-11), por la que se modifica la Orden TAS/1043/2007, de 18 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones sometidas al régimen general de subvenciones del área de integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

R.D.L. 10/11, de 26 de agosto (BOE 30-VIII-11), de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Resol. de 30 de agosto de 2011 (BOE 31-VIII-11), del Servicio Público de empleo Estatal, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación para la concesión de ayudas económicas de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, establecidas en el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, y prorrogadas por el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto.

Resol. de 31 de agosto de 2011 (BOE 3-IX-11), del Servicio Público de Empleo Estatal, por el que se determina el régimen transitorio de la utilización de los contratos par la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, en desarrollo de lo establecido en el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes par ala promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

R.D.L. 14/11, de 16 de septiembre (BOE 20-IX-11), de medidas complementarias en materia de políticas de empleo y de regulación del régimen de actividad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Ley 28/11, de 22 de septiembre (BOE 23-IX-11, C.E 21-X-11), por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social.

Ley 29/11, de 22 de septiembre (BOE 23-IX-11), de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.

Resol. de 23 de septiembre de 2011 (BOE 3-X-11), de la Secretaría de Estado de la Seguridad social, por la que se establecen plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden TIN/2501/2011, de 15 de septiembre, por la que se fijan para el ejercicio 2011 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

Ley 33/11, de 4 de octubre (BOE 5-X-11), de General de Salud Pública.

Ley 36/11, de 10 de octubre (BOE 11-X-11), reguladora de la jurisdicción social.

Ley 38/11, de 10 de octubre (BOE 11-X-11, C.E. 23-XI-11), de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

O.TIN/2803/11, de 14 de octubre (BOE 19-X-11), por la que se modifica la Orden TIN/41/2011, de 18 de enero, para el establecimiento de un coeficiente reductor respecto a la cotización por contingencias comunes relativa a los funcionarios y demás personal de nuevo ingreso incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social a partir de 1 de enero de 2011.

R.D. 1493/11, de 24 de octubre (BOE 27-X-11), por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

R.D. 1541/11, de 31 de octubre (BOE 1-XI-11), por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

R.D. 1543/11, de 31 de octubre (BOE 18-XI-11, C.E. 23-XII-11), por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

Resol. de 4 de noviembre de 2011 (BOE 12-XI-11), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se difiere el plazo reglamentario de ingreso de las cuotas de la Seguridad social correspondiente a los períodos de liquidación de noviembre y diciembre de 2011 a las empresas que den de alta a personas que participen en programas de formación, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre.

R.D.1596/11, de 4 de noviembre (BOE 2-XII-11), por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.

R.D. 1620/11, de 14 de noviembre (BOE 17-XI-11, C,.E. 23-XII-11), por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

R.D. 1621/11, de 14 de noviembre (BOE 17-XI-11), por el que se modifica el Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

R.D. 1622/11 de 14 de noviembre (BOE 17-XI-11), por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

R.D. 1630/11, de 14 de noviembre (BOE 22-XI-11), por el que se regula la prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

R.D. 1635/11, de 14 de noviembre (BOE 17-XII-11), por la que se modifica el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de tiempo de presencia en los transportes por carretera.

Resol. de 14 de noviembre de 2011 (BOE 24-XI-11), de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más).

O.TIN/3126/11, de 15 de noviembre (BOE 18-XI-11), por la que se regula el Tablón Edictal de Resoluciones de Extranjería.

R.D.L. 18/11, de 18 de noviembre (BOE. 19-XI-11), por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y se establecen medidas de Seguridad Social para las personas trabajadoras afectadas por la crisis de la bacteria «E.coli».

R.D. 1698/11, de 18 de noviembre (BOE 23-XI-11), por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

R.D. 1710/11, de 18 de noviembre (BOE 26-XI-11), por el que se modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

O.TIN/3356/11, de 30 de noviembre (BOE 6-XII-11), por la que se modifica la Orden TAS/2865/11, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

O.TIN/3434/11, de 12 de diciembre (BOE 20-XII-11), por la que se modifican la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas y la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales de 14 de noviembre de 2001, por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa.

R.D.L. 20/11, de 30 de diciembre (BOE 31-XII-11, C.E. 10-I-12), de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

AÑO 2012

O. ESS/184/12, de 2 de febrero (BOE. 7-II-12), por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2012.

Resol. de 10 de febrero de 2012 (BOE 23-II-12), de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

R.D. 451/12, de 5 de marzo (BOE 6-III-12), por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.

R.D.L. 16/12, de 20 de abril (BOE 24-IV-12, CE 15-V-12) de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones.

Ley 2/12, de 29 de junio (BOE 30-VI- 12, CE 05-VII-12, 01-VIII-12, 21-IX-12), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012.

O. ESS/1423/12, de 29 de junio (B.O.E 29-VI-12, CE 16-VIII-12), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en el área de integración de los inmigrantes, solicitantes y beneficiarios de protección internacional, apatridia y protección temporal.

Ley 3/12, de 6 de julio (BOE 08-VII-12), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

O. PRE/1490/12, de 9 de julio (BOE 10-VII-12), por la que se dictan normas para la aplicación del artículo 7 del Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

R.D.L. 20/12, de 13 de julio (BOE 14-VII-12, CE 19-VII-12) de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

O. ESS/1613/12, de 19 de julio (BOE 21-VII-12), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones destinadas a los programas de actuación para la ciudadanía española en el exterior y retornados.

O. ESS/1708/12, de 20 de julio (BOE 01-VIII-12), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas para la ordenación de los flujos migratorios laborales de trabajadores migrantes para campañas agrícolas de temporada y su inserción laboral.

Resol. de 24 de julio de 2012 (BOE 04-VIII-12), de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de julio de 2012, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2012.

O. ESS/1726/12, de 2 de agosto (BOE 04-VIII-12), por la que se modifica la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

O. ESS/1744/12, de 2 de agosto (BOE 06-VIII-12), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones a entidades locales para el desarrollo de programas innovadores a favor de la integración de inmigrantes.

O. ESS/1784/12, de 2 de agosto (BOE 10-VIII-12), por la que se atribuyen funciones operativas a los Directores Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

R.D. 1191/12, de 3 de agosto (BOE 04-VIII-12), por el que se establecen normas para el reconocimiento del complemento de pensión para el alquiler de vivienda a favor de los pensionistas de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva.

R.D. 1192/12, de 3 de agosto (BOE 04-VIII-12), por el que se regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud.

R.D.L. 23/12, de 24 de agosto (BOE 25-VIII-12), por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Resol. de 30 de agosto de 2012 (BOE 01-IX-12), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación para la concesión de ayudas económicas de acompañamiento establecidas en el Real Decreto-ley 23/2012, de 24 de agosto, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Resol. de 5 de septiembre de 2012 (BOE 14-IX-12), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen los criterios y prioridades a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación de sus actividades preventivas para el año 2012.

O. ESS/2018/12, de 20 de septiembre (BOE 25-IX-12), por la que se distribuyen territorialmente subvenciones, para su gestión por Comunidades Autónomas con competencias de ejecución de la legislación laboral estatutariamente asumidas, con la finalidad de financiar el coste imputable al ejercicio económico de 2012 de la medida consistente en la contratación de 1.500 promotores de empleo para el reforzamiento de los Servicios Públicos de Empleo.

R.D. 1362/12, de 27 de septiembre (BOE 28-IX-12) por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

R.D. 1483/12, de 29 de octubre (BOE 30-X-12) por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

R.D. 1484/12, de 29 de octubre (BOE 30-X-12, CE 9-XI-12) sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años

R.D. 1529/12, de 8 de noviembre (BOE 9-XI-12) por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Ley 10/12, de 20 de noviembre (BOE 21-XI-12), por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

R.D. 1587/12, de 23 de noviembre (BOE 5-XII-12) por el que se modifica el Real Decreto 885/2011, de 24 de junio, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de seis cualificaciones profesionales de la Familia Profesional Marítimo-Pesquera y se actualizan determinadas cualificaciones profesionales de las establecidas en el Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero, en el Real Decreto 1179/2008, de 11 de julio, y en el Real Decreto 101/2009, de 6 de febrero.

O. ESS/2541/12, de 27 de noviembre (BOE 29-XI-12), por la que se adoptan disposiciones para la determinación de la forma y contenido de la información estadística en aplicación y desarrollo de lo establecido en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

O. ESS/2576/12, de 27 de noviembre (BOE 3-XII-12), por la que se fijan para el ejercicio 1990 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

R.D.L 28/12, de 30 de noviembre (BOE1-XII-12) de medidas de consolidación y garantía del sistema de la Seguridad Social.

O.HAP/2662/12, de 13 de diciembre (BOE 15-XII-12), por la que se aprueba el modelo 696 de autoliquidación, y el modelo 695 de solicitud de devolución por solución extrajudicial del litigio y por acumulación de procesos, de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social y se determinan el lugar, forma, plazos y los procedimientos de presentación.

R.D. 1696/12, de 21 de diciembre (BOE 22-XII-12) por el que se modifica la definición contenida en el apartado 6 del artículo 2 del Real Decreto 1216/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.

Ley 13/12, de 26 de diciembre (BOE 27-XII-12), de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.

L.O. 7/12, de 27 de diciembre (BOE 28-XII-12), por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal en materia de transparencia y lucha contra el fraude fiscal y en la Seguridad Social.

Ley 17/12, de 27 de diciembre (BOE 28-XII-12, CE 12-II-13) de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.

R.D.L. 29/12, de 28 de diciembre (BOE 31-XII-12, CE 29-I-13) de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.

R. D. 1716/12, de 28 de diciembre (BOE 31-XII-12) de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

AÑO 2013

R.D.L. 1/13, de 25 de enero (BOE 26-I-13) por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas.

O. ESS/66/13, de 28 de enero (BOE 30-I-13, CE 22-II-13), por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidantes.

Sent. 17/13, de 31 de enero de 2013 (BOE 26-II-14) Recurso de inconstitucionalidad 1024-2004. Interpuesto por el Parlamento Vasco con respecto a diversos preceptos de la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local; de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las Administraciones públicas y del procedimiento administrativo común y de la Ley 3/1991, de 10 de enero, de competencia desleal. Derecho a la protección de datos; garantías del procedimiento administrativo sancionador y competencias en materia de procedimiento administrativo: interpretación conforme de los preceptos legales relativos a la comunicación interadministrativa de datos, el acceso a los datos del padrón y los registros de personas y bienes de los extranjeros internados (SSTC 292/2000 y 236/2007). Voto particular.

Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (BOE 31-I-13) hecho en Lisboa el 11 de septiembre de 2009. Firma por parte de la República de El Salvador.

Resol. de 13 de febrero de 2013 (BOE 15-II-13), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero.

R.D.L. 3/13, de 22 de febrero (BOE 23-II-2013, CE 28-II-13) por el que se modifica el régimen de las tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y el sistema de asistencia jurídica gratuita.

R.D.L. 4/13, de 22 de febrero (BOE 23-II-13, CE 28-II-13) de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

R. D. 128/13, de 22 de febrero (BOE 23-II-13) sobre ordenación del tiempo de trabajo para los trabajadores autónomos que realizan actividades móviles de transporte por carretera.

R.D. 156/13, de 1 de marzo (BOE 2-III-13) por el que se regula la suscripción de convenio especial por las personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción laboral.

Sent. de 12 de marzo de 2013, de la Sala Tercera del Tribunal Supremo (BOE 24-IV-13), por la que se anulan determinados preceptos del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

Sent. 61/13, de 14 de marzo de 2013 (BOE 10-IV-13), Cuestión de inconstitucionalidad 5862-2003. Planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en relación con la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Derechos a la igualdad en la ley y a no sufrir discriminación por razón de sexo: determinación de los períodos de cotización de las prestaciones de Seguridad Social computando exclusivamente las horas trabajadas, en perjuicio de las trabajadoras a tiempo parcial (STC 253/2004).

R.D.L 5/13, de 15 de marzo (BOE 16-III-13) (C.E. 4-IV-134), de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

R.D. 189/13, de 15 de marzo (BOE 21-III-13) (CE 2-X-13), por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.

R.D. 218/13, de 22 de marzo (BOE 23-III-13), por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2013.

O. ESS/484/13, de 26 de marzo (BOE 28-III-13), regula el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social.

O. ESS/485/13, de 26 de marzo (BOE 28-III-13), por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones por medios electrónicos en el ámbito de la Seguridad Social.

O. ESS/486/13, de 26 de marzo (BOE 28-III-13), por la que se crea y regula el Registro electrónico de apoderamientos de la Seguridad Social para la realización de trámites y actuaciones por medios electrónicos.

Resol. de 2 de abril de 2013 (BOE 18-IV-13), de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Reglamento de la tarjeta profesional para el trabajo en obras de construcción (vidrio y rotulación) de los trabajadores afectados por el Convenio colectivo para las industrias extractivas, del vidrio, cerámica y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.

Resol. de 24 de abril de 2013 (BOE 31-V-13), del Instituto Social de la Marina, sobre condiciones que deben reunir los centros de formación y procedimiento de homologación de centros privados para la impartición de formación sanitaria específica.

Resol. de 24 de abril de 2013 (BOE 31-V-13), del Instituto Social de la Marina, sobre contenidos mínimos de los programas de actualización en formación sanitaria específica y sobre formación sanitaria específica a distancia.

Conv. de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Corea (BOE 8-V-13), hecho en Seúl el 14 de julio de 2011.

Resol. de 6 de mayo de 2013 (BOE 17-V-13) (CE 12-VI-13) (CE 27-IX-13), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 17 de julio de 2001, por la que se dictan instrucciones para efectuar por medios telemáticos el embargo de dinero en cuentas abiertas en entidades de depósito.

Resol. de 8 de mayo de 2013 (BOE 21-V-13), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 16 de julio de 2004, sobre determinación de funciones en materia de aplazamientos de pago de deudas, reintegros de prestaciones indebidamente percibidas, compensación, devolución de ingresos indebidos, reembolso del coste de las garantías, desistimiento, convenios o acuerdos en procedimientos concursales y anuncios de subastas en boletines oficiales.

O. ESS/974/13, de 20 de mayo (BOE 01-VI-13), por la que se modifica la Orden de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General de Estado y sus organismos autónomos, comunidades autónomas, universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social y se amplía el plazo de finalización de las obras y servicios.

O. ESS/982/13, de 20 de mayo (BOE 4-VI-13), por la que se regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación que deben efectuar los empleadores a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

O. ESS/911/13, de 23 de mayo (BOE 25-V.13), por la que se prorrogan los plazos para la presentación de las solicitudes y de remisión de los informes-propuesta de los incentivos correspondientes al ejercicio 2012, al amparo del Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

Resol. de 30 de mayo de 2013 (BOE 14-VI-13), de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos.

Instrumento de Ratificación del Tratado entre el Reino de Bélgica, la República de Bulgaria, la República Checa, el Reino de Dinamarca, la República Federal de Alemania, la República de Estonia, Irlanda, la República Helénica, el Reino de España, la República Francesa, la República Italiana, la República de Chipre, la República de Letonia, la República de Lituania, el Gran Ducado de Luxemburgo, la República de Hungría, la República de Malta, el Reino de los Países Bajos, la República de Austria, la República de Polonia, la República Portuguesa, Rumanía, la República de Eslovenia, la República Eslovaca, la República de Finlandia, el Reino de Suecia y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Estados miembros de la Unión Europea) y la República de Croacia, de 3 de diciembre de 2012 (BOE 1-VII-13) (CE 13-V-14) relativo a la adhesión de la República de Croacia a la Unión Europea, hecho en Bruselas el 9 de noviembre de 2011.

Sent. de 11 de junio de 2013 (BOE 22-VII-13), de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, por la que se anula el inciso «los plazos para la interposición de los recursos que procedan serán computados a partir de la fecha de notificación al empleador o empresario», que contiene el artículo 88.5, párrafo 4.º, del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por el Real Decreto n.º 557/2011, de 20 abril.

R.D. 429/13, de 14 de junio (BOE 2-VII-13), por el que se establecen las bases reguladoras de las compensaciones económicas a los árbitros designados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo de los convenios colectivos.

O. ESS/1271/13, de 24 de junio (BOE 6-VII-13), por la que se modifican la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas y la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de noviembre de 2001, por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa.

O. ESS/1299/13, de 1 de julio (BOE 10-VII-13 CE 11-VII-13), por la que se regula el procedimiento de concesión del sello «Entidad adherida a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016».

Resol. de 23 de julio de 2013 (BOE 8-VIII-13), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social del coeficiente del 0,055 al que se refiere el artículo 24.1 de la Orden ESS/56/2013, de 28 de enero, para la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores de las empresas asociadas.

Ley 11/13, de 26 de julio (BOE 27-VII-13), de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

O. ESS/1451/13, de 29 de julio (BOE 31-VII-13), por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario.

Resol. de 1 de agosto de 2013 (BOE 16-VIII-13), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero.

R.D.L. 11/13, de 2 de agosto (BOE 03-VIII-13), para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

R.D. 624/13, de 2 de agosto (BOE 17-IX-13), (CE 15-IV-14) por el que se establecen ocho certificados de profesionalidad de la familia profesional Seguridad y medioambiente que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualizan los certificados de profesionalidad establecidos como anexo I del Real Decreto 1377/2009, de 28 de agosto, y como anexos I y II del Real decreto 1536/2011, de 31 de octubre.

R.D. 625/13, de 2 de agosto (BOE 18-IX-13), (CE 22-XI-13), por el que se establecen cuatro certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualizan los certificados de profesionalidad establecidos como anexo IV del Real decreto 1697/2011, de 18 de noviembre, como anexo II del Real Decreto 721/2011, de 20 de mayo y como anexo II del Real Decreto 1379/2008, de 1 de agosto, modificado por el Real Decreto 721/2011, de 20 de mayo.

Resol. de 19 de agosto de 2013 (BOE 29-VIII-13), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autorizan plazos extraordinarios para la presentación de las altas y, en su caso, las bajas y para la cotización a la Seguridad Social de los estudiantes universitarios que realicen prácticas académicas externas reuniendo los requisitos y condiciones previstos en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, a consecuencia de la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2013, por la que se anula el Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre.

O. ESS/1650/13, de 12 de septiembre (BOE 14-IX-13), por la que se establecen las bases reguladoras y se convoca para 2013 la concesión de subvenciones destinadas al programa de Jóvenes de la Dirección General de Migraciones.

O. ESS/1727/13, de 17 de septiembre (BOE 27-IX-13), por la que se modifica la Orden TAS/770/2003, de 14 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla.

R.D. 701/13, de 20 de septiembre (BOE 26-IX-13), de racionalización del sector público.

Ley 14/13, de 27 de septiembre (BOE 28-IX-13), de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

R.D. 702/13. de 30 de septiembre (BOE 04-X-13), por el que se modifica el Regal Decreto 183/2014, de 30 de enero, por el que se regula la tarjeta sanitaria individual.

O. ESS/1892/13, de 8 de octubre (BOE 16-X-13) (CE BOE 05-XI-13), por la que se regula el tablón de edictos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

O. ESS/1897/13, de 10 de octubre (BOE 17-X-13), (CE 24-XII-13), por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.

Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Cabo Verde y Acuerdo Administrativo para su aplicación (BOE 24-X-13), hechos en Praia el 23 de noviembre de 2012.

R.D. 844/13, de 31 de octubre (BOE 01-XI-13), por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

Resol. de 4 de noviembre de 2013 (BOE 8-XI-13), de la Subsecretaría, por la que se publica el anexo del Convenio de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Ministerio del Interior sobre coordinación entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en materia de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.

Resol. de 7 de noviembre de 2013 (BOE 20-XI-13), de la Subsecretaría, por la que se publican varios dictámenes de la Comisión Superior Calificadora de Documentos Administrativos relativos a series documentales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y se aprueban los correspondientes calendarios de conservación.

R.D. 908/13, de 22 de noviembre (BOE 23-XI-13), por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas extraordinarias a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.

R.D.LG. 1/13, de 29 de noviembre (BOE 03-XII-13), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Ley 19/13, de 9 de diciembre (BOE 10-XII-13), de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Ley 20/13, de 9 de diciembre (BOE 10-XII-13), de garantía de la unidad de mercado.

R.D. 982/13, de 13 de diciembre, (BOE 10-I-14), por el que se establecen dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Actividades físicas y deportivas que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualiza un certificado de profesionalidad de la familia profesional de Comercio y marketing establecido en el Real Decreto 614/2013, de 2 de agosto.

R.D.L. 16/13, de 20 de diciembre (BOE 21-XII-13), de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Ley 22/13, de 23 de diciembre (BOE 26-XII-13) (CE 27-II-13) de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

Ley 23/13, de 23 de diciembre (BOE 26-XII-13), reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.

O. ESS/2518/13, de 26 de diciembre (BOE 11-I-14) (CE 30-I-13), por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

R.D. 1045/13, de 27 de diciembre (BOE 30-XII-13), sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2014.

AÑO 2014

R.D. 3/14, de 10 de enero (BOE 29-I-14), por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social, a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.

Resol. de 20 de enero de 2014 (BOE 29-I-14), de la Dirección General de Presupuestos, por la que se establecen los códigos que definen la clasificación económica.

O. ESS/78/14, de 20 de enero (BOE 30-I-14), por la que se crea la Unidad Especial de Colaboración y Apoyo a los Juzgados y Tribunales y a la Fiscalía General del Estado para la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.

Resol. de 23 de enero de 2014 (BOE 31-I-14), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autoriza la ampliación del plazo de ingreso de la cotización correspondiente a los nuevos conceptos e importes computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

R.D.L. 1/14, de 24 de enero (BOE 25-I-14), de reforma en materia de infraestructuras y transporte, y otras medidas económicas.

O. ESS/106/14, de 31 de enero (BOE 1-II-14), (CE 12-II-14), por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

R.D. 81/14, de 7 de febrero (BOE 8-II-14), (CE 17-IV-14) por el que se establecen normas para garantizar la asistencia sanitaria transfronteriza, y por el que se modifica el Real Decreto 1718/2010, de 17 de diciembre, sobre receta médica y órdenes de dispensación.

R.D.L 2/14, de 21 de febrero (BOE 22-II-14), por el que se adoptan medidas urgentes para reparar los daños causados en los dos primeros meses de 2014 por las tormentas de viento y mar en la fachada atlántica y la costa cantábrica.

R.D. 103/14, de 21 de febrero (BOE 10-III-14), por el que se adaptan determinadas normas en el ámbito del derecho de establecimiento y de la libre prestación de servicios, con motivo de la adhesión de la República de Croacia, y por el que se modifican determinadas normas relativas al reconocimiento de cualificaciones profesionales.

Ley 1/14, de 28 de febrero (BOE 1-III-14), para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

R.D.L. 3/14, de 28 de febrero (BOE 01-III-14) de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida.

Resol. de 4 de marzo de 2014 (BOE 14-III-14), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establece la acreditación de la vivencia de los perceptores de pensiones de la Seguridad Social española, en su modalidad contributiva, residentes en el extranjero, mediante comparecencia ante las Consejerías o Secciones de Empleo y Seguridad Social.

R.D.L. 4/14, de 7 de marzo (BOE 8-III-14), por el que se adoptan medidas urgentes en materia de refinanciación y reestructuración de deuda empresarial.

L.O. 1/14, de 13 de marzo (BOE 14-III-14) de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, relativa a la justicia universal.

Resol. de 20 de marzo de 2014 (BOE 3-IV-14), de la Dirección del Instituto Social de la Marina, por la que se aprueba la relación de empresas afectadas por expedientes de regulación de empleo, convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, o decisiones adoptadas en procedimientos concursales en los que resulten de aplicación las previsiones de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Resol. de 20 de marzo de 2014 (BOE 3-IV-14), de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se aprueba la relación de empresas afectadas por expedientes de regulación de empleo, convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, o decisiones adoptadas en procedimientos concursales en los que resulten de aplicación las previsiones de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Ley 2/14, de 25 de marzo (BOE 26-III-14), de la Acción y del Servicio Exterior del Estado.

Resol. de 27 de marzo de 2014 (BOE 10-IV-14), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fija la fecha a partir de la cual los actos del procedimiento administrativo de aplazamiento del pago de deudas con la Seguridad Social dirigidos a determinados sujetos se notificarán electrónicamente.

Reglamento (UE) 516/2014, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, por el que se crea el Fondo de Asilo, Migración e Integración, por el que se modifica la Decisión 2008/381/CE del Consejo y por el que se derogan las Decisiones 573/2007/CE y 575/2007/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y la Decisión 2007/435/CE del Consejo.

Reglamento (UE) 514/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, por el que se establecen disposiciones generales sobre el Fondo de Asilo Migración e Integración y sobre el instrumento de apoyo financiero a la cooperación policial, a la prevención y la lucha contra la delincuencia, y a la gestión de crisis.

O. ESS/775/14, de 7 de mayo (BOE 14-V-14), por la que se crea el Comité de Seguridad de los Sistemas de Información de la Seguridad Social.

Aplicación provisional del Acuerdo de Sede entre el Reino de España y la Unión Europea (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo), hecho en Bilbao el 31 de marzo de 2014 (BOE 16-V-14).

O. ESS/822/14, de 19 de mayo (BOE 21-V-14), por la que se dictan normas para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto-ley 2/2014, de 21 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para reparar los daños causados en los dos primeros meses de 2014 por las tormentas de viento y mar en la fachada atlántica y la costa cantábrica.

R.D. 368/14, de 23 de mayo (BOE 6-VI-14), por el que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones a los árbitros designados conforme a lo dispuesto en el artículo 31 del Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa, aprobado por Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre.

Resol. de 26 de mayo de 2014 (BOE 16-VI-14), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la acreditación e inscripción de centros y entidades de formación que imparten, en la modalidad de teleformación, formación profesional para el empleo en el ámbito de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal.

Resol. de 4 de junio de 2014 (BOE 28-VI-14), del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se aprueban sistemas de identificación y autenticación de los ciudadanos para relacionarse electrónicamente con el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

R.D. 418/14 de 6 de junio (BOE 18-VI-14), por el que se modifica el procedimiento de tramitación de las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido.

R.D. 475/14, de 13 de junio (BOE 14-VI-14), sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador.

Resol. de 26 de junio de 2014 (BOE 25-VII-14), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el tercer trimestre de 2014.

R.D.L. 8/14, de 4 de julio (BOE 5-VII-14) (CE 10-VII-14), de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

R.D. 579/14, de 4 de julio (BOE 16-VII-14), por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, en materia de cédulas y bonos de internacionalización.

R.D. 592/14, de 11 de julio (BOE 30-VII-14), por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

Sent. T.C. 119/2014, de 16 de julio de 2014 (BOE 15-VIII-2014). Recurso de inconstitucionalidad 5603-2012. Interpuesto por el Parlamento de Navarra en relación con la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Derechos a la igualdad, la tutela judicial efectiva, la libertad sindical, al trabajo y a la negociación colectiva: constitucionalidad de los preceptos que regulan el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores y reforman el régimen de negociación colectiva. Voto particular.

R.D. 625/14, de 18 de julio (BOE 21-VII-14), por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

R.D. 637/14, de 25 de julio (BOE 26-VII-14), por el que se modifica el artículo 23 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

O.SSI/1475/14, de 29 de julio (BOE 06-VIII-14), por la que se regula, en el ámbito del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, el contenido y procedimiento de suscripción del convenio especial de prestación de asistencia sanitaria, previsto en el Real Decreto 576/2013, de 26 de julio.

Resol. de 31 de julio de 2014 (BOE 25-VIII-14), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social de los coeficientes del 0,055 y 0,033 a los que se refiere el artículo 24.1 de la Orden ESS/106/2014, de 31 de enero, para la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas.

R.D. 670/14, de 1 de agosto (BOE 2-VIII-14), por el que se modifica el Reglamento del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 947/2001, de 3 de agosto.

Resol. de 25 de agosto de 2014 (BOE 05-IX-14), de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se establecen los criterios para determinar el peso relativo de cada una de las asociaciones de trabajadores autónomos solicitantes de subvenciones para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas, del Servicio Público de Empleo Estatal.

Resol. de 25 de agosto de 2014 (BOE 05-IX-14), de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se establecen los criterios para determinar el peso relativo de las entidades representativas de la economía social solicitantes de subvenciones para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas, del Servicio Público de Empleo Estatal.

O. ESS/1571/14, de 29 de agosto (BOE 04-IX-14), por la que se establece el importe de las tasas por tramitación de autorizaciones administrativas en relación con la movilidad internacional.

R.D.L. 11/14, de 5 de septiembre (BOE 06-IX-14), de medidas urgentes en materia concursal.

O.PRE/1596/14, de 5 de septiembre (BOE 9-IX-14), por la que se habilita el aeropuerto de San Sebastián como paso fronterizo.

O.PRE/1665/14, de 12 de septiembre (BOE 16-IX-14), por la que se habilita el aeropuerto de Burgos como paso fronterizo.

Ley 15/14, de 16 de septiembre (BOE 17-IX-14), de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa.

Aplicación provisional del Acuerdo entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno de Australia relativo al programa de movilidad para jóvenes, hecho en Canberra el 3 de septiembre de 2014 (BOE 19-IX-14).

R.D. 817/14, de 26 de septiembre (BOE 23-X-14), por el que se establecen los aspectos puntuales de las cualificaciones profesionales para cuya modificación, procedimiento de aprobación y efectos es de aplicación el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Resol. de 29 de septiembre de 2014 (BOE 27-XI-15), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el cuarto trimestre de 2014.

Ley 18/14, de 15 de octubre (BOE 17-X-14), de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

Resol. de 22 de octubre de 2014 (BOE 27-X-14), de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social, y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se establecen los criterios para determinar el peso relativo de cada una de las asociaciones de trabajadores autónomos solicitantes de subvenciones para la ejecución de planes de formación, de ámbito territorial exclusivo de Ceuta y de Melilla, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas, del Servicio Público de Empleo Estatal.

Resol. de 22 de octubre de 2014 (BOE 27-X-14), de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social, y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se establecen los criterios para determinar el peso relativo de las entidades representativas de la economía social solicitantes de subvenciones para la ejecución de planes de formación, de ámbito territorial exclusivo de Ceuta y de Melilla, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas, del Servicio Público de Empleo Estatal.

Ley 20/14, de 29 de octubre (BOE 30-X-14), por la que se delega en el Gobierno la potestad de dictar diversos textos refundidos, en virtud de lo establecido en el artículo 82 y siguientes de la Constitución Española.

O. SSI/2065/14, de 31 de octubre (BOE 6-XI-14), por la que se modifican los anexos I, II y III del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización.

O. ESS/2098/14, de 6 de noviembre (BOE 11-XI-14), (CE 20-XI-14), por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.

Ley 27/14, de 27 de noviembre (BOE 28-XI-14), del Impuesto sobre Sociedades.

O. ESS/2296/14, de 3 de diciembre (BOE 8-XII.14), por la que se crea un fichero de datos de carácter personal.

O. ESS/2542/14, de 5 de diciembre (BOE 06-I-15), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la dotación de los botiquines de los que han de ir provistos los buques.

Resol. de 15 de diciembre de 2014 (BOE 23-XII-14), de la Dirección General de Cartera Básica de Servicios del Sistema Nacional de Salud y Farmacia, por la que se procede a la actualización de la cuantía máxima correspondiente a los medicamentos pertenecientes a los grupos ATC de aportación reducida, y se actualizan los límites máximos de aportación mensual para las personas que ostenten la condición de asegurado como pensionistas de la Seguridad Social y sus beneficiarios en la prestación farmacéutica ambulatoria.

O. ESS/2442/14, de 17 de diciembre (BOE 25-XII-14), por la que se crea fichero de datos de carácter personal del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

R.D. 1084/14, de 19 de diciembre (BOE 24-XII-14), por el que se modifica el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

Ley 34/14, de 26 de diciembre (BOE 27-XII-14), de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social.

Ley 35/14, de 26 de diciembre (BOE 29-XII-14, CE 14-III-15), por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Ley 36/14, de 26 de diciembre (BOE 30-XII-14), (CE 24-III-15) de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015.

R.D.L. 17/14, de 26 de diciembre (BOE 30-XII-14) de medidas de sostenibilidad financiera de las comunidades autónomas y entidades locales y otras de carácter económico (Disp. Adicional decimoséptima. Disposición final segunda y cuarta).

Resol. de 26 de diciembre (BOE 14-I-15), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autoriza la utilización de tarjetas, tanto de débito como de crédito, como medio de pago de las deudas con la Seguridad Social en vía voluntaria no ingresadas dentro del plazo reglamentario, de las deudas en vía ejecutiva y de las deudas que hayan sido objeto de reclamación de deuda.

AÑO 2015

Resol. de 8 de enero de 2015 (BOE 14-I-15), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fija la fecha a partir de la cual las resoluciones por las que se acuerde la incorporación al sistema de liquidación directa de cuotas de los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar, se notificarán electrónicamente

O. ESS/41/15, de 12 de enero (BOE 24-I-15), por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual y la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

R.D. 7/15, de 16 de enero (BOE 5-II-15), por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Sent. T. Const. de 22 de enero de 2015. (BOE 24-II-15) Recurso de inconstitucionalidad 5610-2012. Interpuesto por más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Socialista y del Grupo Parlamentario La Izquierda Plural del Congreso de los Diputados en relación con diversos preceptos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Derechos a la igualdad, a la libertad sindical, a la tutela judicial efectiva, a la negociación colectiva y al acceso a las funciones públicas en condiciones de igualdad: constitucionalidad de los preceptos legales relativos al contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores; modificación sustancial de las condiciones de trabajo, negociación colectiva; extinción del contrato de trabajo, procesos por despido; aplicación de la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor en el sector público; y nulidad de las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción de los contratos de trabajo por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Voto particular.

O. ESS/86/15, de 30 de enero (BOE 31-I-15) (CE 01-IV-15), por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015.

R.D. 44/15, de 2 de febrero (BOE 11-II-15), por el que se regulan las especificaciones y condiciones para el empleo del Documento Único Electrónico (DUE) para la puesta en marcha de sociedades cooperativas, sociedades civiles, comunidades de bienes, sociedades limitadas laborales y emprendedores de responsabilidad limitada mediante el sistema de tramitación telemática.

Instrucción de 12 de febrero de 2015 (BOE 16-II-15), de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre legalización de libros de los empresarios en aplicación del artículo 18 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

Resol. de 12 de febrero de 2015 (BOE 24-II-15), de la Dirección General de Migraciones, por la que se prorroga el derecho a asistencia sanitaria para todos aquellos beneficiarios de prestación económica, por razón de necesidad, a favor de los españoles residentes en el exterior que acreditasen esta condición a 31 de diciembre de 2014.

Resol. 24 de febrero de 2015 (BOE 5-III-15 de la Dirección General de Migraciones, por la que se establecen normas para la designación de miembros del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

O. ESS/419/15, de 26 de febrero (BOE 13-III-15), por la que se modifica la Orden ESS/1338/2013, de 11 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal y se convoca su concesión para el año 2013.

R.D.L. 1/15, de 27 de febrero (BOE 28-II-15) de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social.

R.D. 127/15, de 27 de febrero (BOE 13-III-15), por el que se integran los centros de ventanilla única empresarial y la ventanilla única de la Directiva de Servicios en los Puntos de Atención al Emprendedor.

O. ESS/534/15, de 4 de marzo (BOE 28-III-15), por la que se amplía, con carácter extraordinario, el plazo de finalización de las obras y servicios de interés general y social de proyectos aprobados e iniciados en el ejercicio 2014, en la Ciudad de Melilla, en el marco de la Resolución de 7 de abril de 2014, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones en el ámbito de colaboración con órganos de la Administración General del Estado que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

R.D.L. 2/15, de 6 de marzo (BOE 7-III-15), por el que se adoptan medidas urgentes para reparar los daños causados por las inundaciones y otros efectos de los temporales de lluvia, nieve y viento acaecidos en los meses de enero, febrero y marzo de 2015.

R.D.L. 4/15, de 22 de marzo (BOE 23-III-15) (CE 16-IV-15) para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Resol. de 25 de marzo de 2015 (BOE 25-V-15), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el segundo trimestre de 2015.

Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (BOE 23-IV-15) hecho en Lisboa el 11 de septiembre de 2009. Firma por parte de la República Portuguesa.

Ley 5/15, de 27 de abril (BOE 28-IV-15) de fomento de la financiación empresarial.

R. D. 357/15, de 8 de mayo (BOE 9-V-15), sobre cumplimiento y control de la aplicación del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, de la Organización Internacional del Trabajo, en buques españoles.

Resol. de 13 de mayo de 2015 (BOE 24-VII-15), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 16 de julio de 2004, sobre determinación de funciones en materia de gestión recaudatoria de la Seguridad Social.

R.D. 379/15, de 14 de mayo (BOE 10-VI-15) por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la financiación de la acción «Tu trabajo EURES-FSE».

O. ESS/952/15, de 22 de mayo (BOE 26-V-15), por la que se dictan normas para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto-ley 2/2015, de 6 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para reparar los daños causados por las inundaciones y otros efectos de los temporales de lluvia, nieve y viento acaecidos en los meses de enero, febrero y marzo de 2015.

Ley 9/15, de 25 de mayo (BOE 26-V-15) (CE 4-XI-15) de medidas urgentes en materia concursal.

R. D. 416/15, de 29 de mayo (BOE 20-VI-15) sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales.

R. D. 417/15, de 29 de mayo (BOE 20-VI-15) por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal.

O. ESS/1085/15, de 2 de junio (BOE 10-VI-15), por la que se amplia, con carácter extraordinario, el plazo de finalización de las obras y servicios de interés general y social, iniciados en el ejercicio 2014, en el marco del programa de fomento de empleo agrario para las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

O.ECC/1087/15, de 5 de junio (BOE 11-VI-15), por la que se regula la obtención del sello de Pequeña y Mediana Empresa Innovadora y se crea y regula el Registro de la Pequeña y Mediana Empresa Innovadora.

Resol. de 10 de junio de 2015 (BOE 12-VI-15), de la Secretaría General de Inmigración y Emigración, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de junio de 2015, por el que se aprueban las instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar la residencia temporal de menores y la estancia de los monitores, de origen saharaui, en España en el marco del Programa «Vacaciones en Paz 2015».

Entrada en vigor del Acuerdo entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno de Australia (BOE 15-VI-15) relativo al programa de movilidad para jóvenes, hecho en Canberra el 3 de septiembre de 2014.

O. ESS/1221/15, de 11 de junio (BOE 24-VI-15), por la que se crea la Unidad Especial de Inspección en materia de formación profesional para el empleo.

O. ESS/1187/15, de 15 de junio (BOE 20-VI-15), por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

O. ESS/1249/15, de 19 de junio (BOE 27-VI-15), por la que se amplía el plazo previsto en la disposición transitoria octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, relativa a los contratos para la formación y el aprendizaje.

O. ESS/1222/15, de 22 de junio (BOE 24-VI-15), por la que se regula el tablón de anuncios de la Seguridad Social.

Resol. de 24 de junio de 2015 (BOE 21-VII-15), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el tercer trimestre de 2015.

O. ESS/1250/15, de 25 de junio (BOE 27-VI-15) (C.E. 9-VII-15), por la que se regula la disposición transitoria, por parte de la Tesorería General de la Seguridad

Social, de los fondos depositados en la cuenta especial del Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social.

O. ESS/1355/15, de 25 de junio (BOE 08-VII-15), por la que se crea la Comisión Ministerial de Administración Digital del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y se regula su composición y funciones.

Ley 15/15, de 2 de julio (BOE 3-VII-15), de la Jurisdicción Voluntaria.

R.D. 598/15, de 3 de julio (BOE 4-VII-15) por el que se modifican el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención; el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo; el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo y el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

Ley 23/15, de 21 de julio, (BOE 22-VII-15) Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

L. O. 8/15, de 22 de julio (BOE 23-VII-15) de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.

R. D. 708/15, de 24 de julio (BOE 25-VII-15) por el que se modifican diversos reglamentos generales en el ámbito de la Seguridad Social para la aplicación y desarrollo de la Ley 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social, y de otras disposiciones legales.

Ley 25/15, de 28 de julio (BOE 29-VII-15) de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social.

Ley 26/15, de 28 de julio (BOE 29-VII-15) de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.

O. ESS/1680/15, de 28 de julio (BOE 8-VIII-15), por la que se desarrolla el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal.

O. ESS/1681/15, de 28 de julio (BOE 8-VIII-15), por la que se establece la composición del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, en relación a los representantes de las organizaciones sindicales.

Resol. de 29 de julio de 2015 (BOE 30-VII-15), de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se amplía el ámbito de aplicación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Ley 30/15, de 9 de septiembre (BOE 10-IX-15) (CE 23-XII-15), por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Ley 31/15, de 9 de septiembre (BOE 10-IX-15) (CE 14-I-16), por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

R. D. 816/15, de 11 de septiembre (BOE 12-IX-15) por el que se regula la concesión directa de una subvención a Cruz Roja Española, Comisión Española de Ayuda al Refugiado y Asociación Comisión Católica Española de Migración para la ampliación extraordinaria de los recursos del sistema de acogida e integración de solicitantes y beneficiarios de protección internacional.

Resol. de 15 de septiembre de 2015 (BOE 19-IX-15), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establece un plazo de opción por la cobertura de la protección por cese de actividad, para los trabajadores por cuenta propia o autónomos, durante el año 2015.

O. ESS/1978/15, de 17 de septiembre (BOE 30-IX-15) (CE 7-XI-15), por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2015, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, destinadas a la ejecución de las competencias del Programa de Activación para el Empleo.

R. D. 839/15, de 21 de septiembre (BOE 22-IX-15) por el que se modifica el Real Decreto 369/1999, de 5 de marzo, sobre términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los ministros de culto de las iglesias pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España.

R. D. 840/15, de 21 de septiembre (BOE 20-X-15) por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.

R.D. 850/15, de 28 de septiembre (BOE 13-X-15) por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «igualdad en la Empresa».

Resol. de 29 de septiembre de 2015 (BOE 9-XI-15), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el cuarto trimestre de 2015.

Ley 39/15, de 1 de octubre (BOE 02-X-15), del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Ley 40/15, de 1 de octubre, (BOE 02-X-15) de Régimen Jurídico del Sector Público.

R. D. 867/15, de 2 de octubre (BOE 16-X-15) por el que se regulan las especificaciones y condiciones para el empleo del Documento Único Electrónico para el cese de actividad y extinción de las sociedades de responsabilidad limitada y el cese de actividad de las empresas individuales.

Resol. de 6 de octubre de 2015 (BOE 16-X-15), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ESS/2009/2015, de 24 de septiembre, por la que se fijan para el ejercicio 2015 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

O. ESS/2119/15, de 8 de octubre (BOE 15-X-15), por la que se establece un plazo excepcional para la suscripción del convenio especial en el sistema de la Seguridad Social previsto en la Orden

Ley 43/15, de 9 de octubre (BOE 10-X-15), del Tercer Sector de Acción Social.

R.D. 899/15, de 9 de octubre (BOE 10-X-15) por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

R. D. 901/15, de 9 de octubre (BOE 10-X-15) por el que se modifica el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

Ley 44/15, de 14 de octubre (BOE 15-X-15) de Sociedades Laborales y Participadas.

Ley 45/15, de 14 de octubre (BOE 15-X-15) de Voluntariado.

Ley 47/15, de 21 de octubre (BOE 22-X-15) (CE 14-I-16) reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

O. ESS/2259/15, de 22 de octubre (BOE 30-X-15), por la que se modifica la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.

R.D.LG. 2/15, de 23 de octubre (BOE 24-X-15) por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

R.D.LG. 3/15, de 23 de octubre (BOE 24-X-15) por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

Ley 48/15, de 29 de octubre (BOE 30-X-15) (ce 19-I-16) de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

R. D. LG. 8/15, de 30 de octubre (BOE 31-X-15) (CE 11-II-16) por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

R.D. 987/15, de 30 de octubre (BOE 9-XI-15) por el que se modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

O.PRE/2315/15, de 3 de noviembre (BOE 5-XI-15), por la que se modifica el contenido de los botiquines que deben llevar a bordo los buques según lo establecido por el Real Decreto 258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar.

R.D. 1004/15, de 6 de noviembre (BOE 7-XI-15) por el que se aprueba el Reglamento por el que se regula el procedimiento para la adquisición de la nacionalidad española por residencia.

Resol. de 26 de noviembre de 2015 (BOE 10-XII-15), de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.

Resol. de 26 de noviembre de 2015 (BOE 10-XII-15), de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

Resol. de 2 de diciembre de 2015 (BOE 29-XII-15), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el primer trimestre de 2016.

R. D. 1087/15, de 4 de diciembre (BOE 11-XII-15) sobre procedimiento, condiciones y alcance del reconocimiento de las prestaciones de incapacidad permanente y muerte y supervivencia para el personal de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado derivado de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social.

R.D. 1091/15, de 4 de diciembre (BOE 24-XII-15) por el que se crea y regula el Registro Estatal de Enfermedades Raras.

R. D. 1150/15, de 18 de diciembre (BOE 19-XII-15) por el que se modifica el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

R. D. 1170/15, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-15) sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2016.

R.D. 1171/15, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-16) por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2016.

AÑO 2016

O. ESS/70/16, de 29 de enero (BOE 30-I-16), por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

O. ESS/71/16, de 29 de enero (BOE 30-I-16), por la que se establecen para el año 2016 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero.

Resol. de 9 de febrero de 2016 (BOE 15-II-16), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se prorroga la vigencia de la Resolución de 1 de agosto de 2013, modificada por la de 30 de julio de 2014, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero.

Resol. de 10 de febrero de 2016 (BOE 25-II-16), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 16 de julio de 2004, sobre determinación de funciones en materia de gestión recaudatoria de la Seguridad Social.

Resol. de 8 de marzo de 2016 (BOE 11-IV-16), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se actualizan, para el año 2016 y años sucesivos, las cuantías máximas constitutivas del importe de las subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo a entidades colaboradoras sin ánimo de lucro.

Reglamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016 (DUE 31-III-16) relativo a los equipos de protección individual y por el que se deroga la Directiva 89/686/CEE del Consejo.

Resol. 30 de marzo de 2016 (BOE 2-V-16), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el segundo trimestre de 2016.

Resol. de 1 de abril de 2016 (BOE 22-IV-16), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se convalidan las bases reguladoras y la condición de ayudas y Salud en el trabajo 2015-2016, aprobadas por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Resol. de 6 de abril de 2016 (BOE 25-IV-16), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba el sistema de firma electrónica mediante captura de firma digitalizada con datos biométricos para relacionarse presencialmente con el Servicio Público de Empleo Estatal.

R.D.L. 1/16, de 15 de abril (BOE 16-IV-16) por el que se prorroga el Programa de Activación para el Empleo.

O. ESS/723/2016, de 9 de mayo (BOE 14-V-16), por la que se desarrolla el modelo específico de declaración responsable para su presentación por entidades de formación para la impartición de formación distinta de las especialidades previstas en el Catálogo de especialidades formativas.

Resol. de 20 de mayo de 2016 (BOE 6-VI-16), de la Secretaría General de Inmigración y Emigración, por la que se publican las entidades propuestas y excluidas para cubrir las vocalías del Foro para la Integración Social de los Inmigrantes en representación de las asociaciones de inmigrantes y refugiados de las organizaciones empresariales.

R. D. 225/2016, de 27 de mayo (BOE 28-V-16) por el que se regula la concesión directa de una subvención a la Organización Internacional para las Migraciones, OIM España, para la colaboración en la ejecución del Programa de Reasentamiento de Refugiados.

O. ESS/894/2016, de 1 de junio (BOE 8-VI-16), por la que se amplía, con carácter extraordinario, el plazo de finalización de las obras y servicios de interés general y social, iniciados en el ejercicio 2015, en el marco del programa de fomento de empleo agrario en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

O. ESS/1452/2016, de 10 de junio (BOE 12-IX-16), por la que se regula el modelo de diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Resol. de 24 de junio de 2016 (BOE 15-VII-2016), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el tercer trimestre de 2016.

Modificación de los anexos I y II del Convenio relativo a la expedición de un certificado de vida, adoptada en Estrasburgo el 16 de septiembre de 2015 mediante Resolución 3/2015 (BOE 28-VI-16).

Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, hecho en Lisboa el 11 de septiembre de 2009. (BOE 01-VII-16). Firma por parte de la República Argentina.

R.D. 287/2016, de 1 de julio (BOE 02-VII-16) por el que se modifica el Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, por el que se regula la afectación al programa de fomento de empleo agrario, de créditos para inversiones de las Administraciones Públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en zonas rurales deprimidas.

Resol. de 24 de junio de 2016 (BOE 15-07-2016), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el tercer trimestre de 2016.

Resol. de 19 de julio de 2016 (BOE 28-VII-16), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fija la fecha a partir de la cual los actos del procedimiento de devolución de ingresos indebidos a la Seguridad Social y saldos acreedores se notificarán electrónicamente.

R.D. 299/2016, de 22 de julio (BOE 29-VII-16) sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.

O.HAP/1337/2016, de 27 de julio (BOE 3-VIII-16), por la que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas del Fondo Social Europeo previstas en el Programa Operativo de Empleo Juvenil, destinadas a la integración sostenible de personas jóvenes en el mercado de trabajo, en el contexto de la garantía juvenil.

R.D. 311/2016, de 29 de julio (BOE 30-VII-16) por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de trabajo nocturno.

O.ECD/1345/2016, de 3 de agosto (BOE 5-VIII-16), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a la contratación de jóvenes inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

O.ECD/1346/2016, de 3 de agosto (BOE 5-VIII-16), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas al fomento del emprendimiento de jóvenes inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Resol. de 29 de julio de 2016 (BOE 17-VIII-16), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se prorroga la vigencia de la Resolución de 1 de agosto de 2013, modificada por la de 30 de julio de 2014, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero.

O. ESS/1554/2016, de 29 de septiembre (BOE 1-X-16), por la que se regula el procedimiento para el registro y publicación de las memorias de responsabilidad social y de sostenibilidad de las empresas, organizaciones y administraciones públicas.

O. ESS/1588/2016, de 29 de septiembre (BOE 04-X-16) (CE 25-X-16), por la que se fijan para el ejercicio 2016 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

Resol. de 30 de septiembre de 2016 (BOE 12-XI-16), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el cuarto trimestre de 2016.

Resol. de 6 de octubre de 2016 (BOE 11-X-16), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establece un plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ESS/1588/2016, de 29 de septiembre, por la que se fijan para el ejercicio 2016 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

Resolución de 2 de noviembre de 2016 (BOE 16-XI-16), de la Dirección General de Migraciones, por la que se establecen normas para la designación de miembros del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (BOE 16-XI-16) hecho en Lisboa el 11 de septiembre de 2009. Firma por parte de la República del Perú.

R.D.L 3/2016, de 2 de diciembre (BOE 3-XII-16) por el que se adoptan medidas en el ámbito tributario dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y otras medidas urgentes en materia social.

O. ESS/1857/2016, de 5 de diciembre (BOE 07-XII-16), por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2016, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, incluyendo aquellas destinadas a la ejecución del Programa de Acción Conjunto para la Mejora de la Atención a las Personas Paradas de Larga Duración.

Resol. de 12 de diciembre de 2016 (BOE 23-XII-16), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica el ámbito territorial de unidades de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social en las Direcciones Provinciales de Barcelona, La Rioja, Lugo, Madrid y Málaga.

O. ESS/1924/2016, de 13 de diciembre (BOE 21-XII-16), por la que se determinan los gastos subvencionables por el Fondo Social Europeo durante el período de programación 2014-2020.

Resol. de 22 de diciembre de 2016 (BOE 20-I-17), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el primer trimestre de 2017.

R.D.L. 6/2016, de 23 de diciembre (BOE 24-XII-16) de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Resol. de 28 de diciembre de 2016 (BOE 20-I-17), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración por el que se canaliza la subvención nominativa prevista en los Presupuestos Generales del Estado de 2016 a la Ciudad de Ceuta para la mejora de la atención prestada en los centros de acogida de menores extranjeros no acompañados.

Resol. de 28 de diciembre de 2016 (BOE 20-I-17), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración por el que se canaliza la subvención nominativa prevista en los Presupuestos Generales del Estado de 2016 a la Ciudad de Melilla para la mejora de la atención prestada en los centros de acogida de menores extranjeros no acompañados.

AÑO 2017

O.PRA/65/2017, de 31 de enero (BOE 2-II-17), por la que se modifica la Orden HAP/1337/2016, de 17 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas del Fondo Social Europeo previstas en el Programa Operativo de Empleo Juvenil, destinadas a la integración sostenible de personas jóvenes en el mercado de trabajo, en el contexto de la garantía juvenil.

Resol. de 1 de febrero de 2017 (BOE 16-II-17), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se prorroga la vigencia de la Resolución de 1 de agosto de 2013, modificada por la de 30 de julio de 2014, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero.

O. ESS/109/2017, de 10 de febrero (BOE 11-II-17), por la que se modifica la Orden ESS/1423/2012, de 29 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en el área de integración de los inmigrantes, solicitantes y beneficiarios de protección internacional, apatridia y protección temporal.

R.D. 196/2017, de 3 de marzo (BOE 4-III-17) por el que se modifica el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su adaptación a la nueva estructura de los departamentos ministeriales de la Administración General del Estado.

Resol. de 7 de marzo de 2017 (BOE 15-III-17), del Instituto Social de la Marina, por la que se establece el ámbito territorial y competencial de sus direcciones provinciales.

R.D. 231/2017, de 10 de marzo (BOE 24-III-17) por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.

Resol. de 27 de marzo de 2017 (BOE 02-VI-17), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el segundo trimestre de 2017.

Extracto de la Resol. de 3 abril de 2017 (BOE 15-IV-17), de la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal de Melilla, por la que se modifica la convocatoria extraordinaria, en régimen de concurrencia competitiva, para la concesión de subvenciones públicas en el marco de subsistema de formación profesional para el empleo, dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados en el ámbito territorial de Melilla para el ejercicio 2017.

Resol. de 7 de abril de 2017 (BOE 21-IV-17), de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, por la que se aprueba el modelo de solicitud de prestaciones, establecidas en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

R.D. 396/2017, de 21 de abril (BOE 22-IV-17) por el que se modifica el Real Decreto 706/1997, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen de control interno ejercido por la Intervención General de la Seguridad Social.

R.D.L. 7/2017, de 28 de abril (BOE 29-IV-17) por el que se prorroga y modifica el Programa de Activación para el Empleo.

Resol. de 3 de mayo de 2017 (BOE 12-V-17), de la Dirección General de Migraciones, por la que se establecen normas para la designación de miembros del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

R.D.L. 8/2017, de 12 de mayo (BOE 13-V-17) por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C-576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052).

R.D.L. 9/2017, de 26 de mayo (BOE 27-V-17) (CE 08-VI-17) por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores.

Resol. de 29 de mayo de 2017 (BOE 16-0VI-17), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, en régimen de concurrencia competitiva, para la realización de actividades en el ámbito de la prevención de riesgos laborales conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Extracto de la Resol. del SEPE de 30 de mayo de 2017 (15-VI-17), por la que se convocan subvenciones públicas para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo a entidades colaboradoras sin ánimo de lucro en la ciudad de Ceuta.

O. ESS/516/2017, de 5 de junio (BOE 08-VI-17), por la que se amplía, con carácter extraordinario, el plazo de finalización de las obras y servicios de interés general y social, iniciados en el ejercicio 2016, en el marco del programa de fomento de empleo agrario en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

R D. 581/2017, de 9 de junio (BOE 10-VI-17) por el que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, por la que se modifica la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales y el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior (Reglamento IMI).

Ley 2/2017, de 21 de junio (BOE 22-VI-17) de modificación de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita.

Orden ESS/621/2017, de 20 de junio (BOE 29-VI-17), por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2017, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, incluyendo aquellas destinadas a la ejecución del Programa de Acción Conjunto para la Mejora de la Atención a las Personas Paradas de Larga Duración.

R.D. 654/2017, de 23 de junio (BOE 24-VI-17) por el que se regula la concesión directa de una subvención a las ciudades de Ceuta y Melilla para la mejora de la atención prestada en los centros de acogida de menores extranjeros no acompañados.

Resol. de 23 de junio de 2017 (BOE 13-VII-17), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el tercer trimestre de 2017.

Ley 3/2017, de 27 de junio (BOE 28-VI-17) (CE 12-VII-17, 11-XI-17) (CE 11-IV-17) de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

R. D. 694/2017, de 3 de julio (BOE 5-VII-17) por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

R.D.L. 13/2017, de 7 de julio (BOE 8-VII-17) por el que se aprueba una oferta de empleo público extraordinaria y adicional para el refuerzo de la lucha contra el fraude fiscal, en la Seguridad Social, en el ámbito laboral y del control del gasto, para la mejora en la prestación de determinados servicios a los ciudadanos, y por el que se crean especialidades en Cuerpos y Escalas de la Administración del Estado y sus organismos públicos.

O. ESS/668/2017, de 13 de julio (BOE 15-VII-17), por la que se designa al Servicio Público de Empleo Estatal como organismo competente en materia de gestión del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

R. D. 729/2017, de 21 de julio (BOE 22-VII-17) por el que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para la realización de actividades de interés general con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, correspondientes a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

O. ESS/739/2017, de 26 de julio (BOE 02-VIII-17), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal.

O. ESS/729/2017, de 31 de julio (BOE 02-VIII-17), por la que se dictan normas para la aplicación de las medidas en materia de Seguridad Social contempladas en los Acuerdos del Consejo de Ministros, de 9 y 23 de diciembre de 2016, por los que se declaran determinadas comunidades autónomas y provincias, zonas afectadas gravemente por una emergencia de protección civil, como consecuencia de inundaciones y pedrisco, y se adoptan medidas para reparar los daños causados.

O.PRA/812/2017, de 16 de agosto (BOE 18-VIII-17), por la que se modifica la Orden HAP/1337/2016, de 17 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas del Fondo Social Europeo previstas en el Programa Operativo de Empleo Juvenil, destinadas a la integración sostenible de personas jóvenes en el mercado de trabajo, en el contexto de la garantía juvenil.

Resol. de 28 de septiembre de 2017 (BOE 27-17), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el cuarto trimestre de 2017.

Resol. de 9 de octubre de 2017 (BOE 20-X-17), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se modifica la de 1 de agosto de 2013, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero.

Resol. de 11 de octubre de 2017 (BOE 23-X-17), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establece un plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ESS/966/2017, de 6 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2017 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

O. ESS/1006/2017, de 19 de octubre (BOE 21-X-17), por la que se dictan normas para la aplicación de las moratorias en el pago de cuotas a la Seguridad Social previstas en el artículo 3 del Real Decreto-ley 10/2017, de 9 de junio, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los efectos producidos por la sequía en determinadas cuencas hidrográficas y se modifica el texto refundido de la Ley de Aguas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio.

Ley 6/2017, de 24 de octubre (BOE 25-X-17) de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

Resol. de 23 de octubre de 2017 (BOE 03-XI-17), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fija la fecha a partir de la cual se notificarán electrónicamente los actos de los procedimientos administrativos de concesión de moratorias y exención dictados al amparo del artículo 24.2.b), de la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil; de diferimiento regulado en el artículo 56.2 del Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio; y de exoneración recogidos en la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo.

O. ESS/1119/2017, de 16 de noviembre (BOE 21-XI-17), por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2017, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones adicionales del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, incluyendo aquellas destinadas a la ejecución del Programa de Acción Conjunto para la Mejora de la Atención a las Personas Paradas de Larga Duración.

R. D. 1010/2017, de 1 de diciembre (BOE 22-XII-17) (CE 14-II-18) por el que se modifica el Real Decreto 2583/1996, de 13 de diciembre, de estructura orgánica y funciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social y de modificación parcial de la Tesorería General de la Seguridad Social.

R. D. 1032/2017, de 15 de diciembre (BOE 16-XII-17) por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020.

Resol. de 18 de diciembre de 2017 (BOE 23-XII-17), del Fondo de Garantía Salarial, por la que se modifica la de 23 de diciembre de 2016, de adhesión al Registro Electrónico de Apoderamientos de la Administración General del Estado, y se concretan los trámites y actuaciones iniciales por medios electrónicos para los que será válida la representación incorporada a dicho Registro.

O. ESS/1310/2017, de 28 de diciembre (BOE 30-XII-17), por la que se modifica la Orden de 24 de septiembre de 1970, por la que se dictan normas para aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

O. ESS/1323/2017, de 28 de diciembre (BOE 04-I-18), por la que se crea la oficina de asistencia en materia de registros en la sede de la Intervención General de la Seguridad Social.

R.D.L. 20/2017, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-17) por el que se prorrogan y aprueban diversas medidas tributarias y otras medidas urgentes en materia social.

R.D. 1078/2017, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-17) por el que se modifica el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, y el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de Orden social y para los expedientes liquidatarios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

R.D. 1079/2017, de 29 de diciembre (BOE 30-XII-17) sobre revalorización de pensiones de Clases Pasivas, de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2018.

AÑO 2018

Resol. de 2 de enero de 2018, de la Tesorería General de la Seguridad Social (BOE 15-I-18), por la que se modifica la de 16 de julio de 2004, sobre determinación de funciones en materia de gestión recaudatoria de la Seguridad Social.

Resol. de 3 de enero de 2018, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (BOE 18-I-18), por la que se fija la fecha a partir de la cual se notificarán electrónicamente las resoluciones sobre la elevación a definitivas de las actas de liquidación de cuotas de la Seguridad Social, así como de las actas de liquidación conjuntas con las actas de infracción levantadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; las resoluciones sobre imposición de sanciones por infracciones en materia de Seguridad Social competencia de la Tesorería General de la Seguridad Social; y las resoluciones de las impugnaciones administrativas formuladas frente a los actos dictados por la Tesorería General de la Seguridad Social en las materias de su competencia, salvo en materia de recursos humanos.

Resol. de 9 de enero de 2018 (BOE 10-I-18), de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio entre el Servicio Público de Empleo Estatal y el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, para el desarrollo de programas públicos de empleo y formación de Escuelas Taller y Talleres de Empleo.

Protocolo entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno de la República de Serbia (BOE 20-I-18) para la aplicación del Acuerdo entre la República de Serbia y la Comunidad Europea sobre la readmisión de personas que residen sin autorización (Protocolo de Aplicación), hecho en Luxemburgo el 9 de julio de 2015.

Resol. de 25 de enero de 2018 (BOE 08-02-18), del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, por la que se modifica la de 19 de julio de 2013, sobre revisión de precios a aplicar por los centros sanitarios del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria en Ceuta y Melilla por las asistencias prestadas en los supuestos cuyo importe ha de reclamarse a los terceros obligados al pago o a los usuarios sin derecho a la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, así como por los servicios prestados por el Centro Nacional de Dosimetría y por la reproducción de documentos de la biblioteca de la entidad gestora.

R.D. 60/2018, de 9 de febrero (BOE 10-III-18) por el que se modifica el Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares.

O. ESS/214/2018, de 1 de marzo (BOE 06-III-18), por la que se modifica la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, por la que se regula el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social.

Extracto de la Resol. de 5 de marzo de 2018 de la Dirección General del SEPE (BOE 03-V-18), por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones a los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios y de Talleres de Empleo en el ámbito exclusivo de gestión del citado servicio, de proyectos en colaboración con órganos de la Administración General del Estado.

Resol. de 6 de marzo de 2018 (BOE 10-III-18), del Fondo de Garantía Salarial, por la que se incluyen nuevos procedimientos, susceptibles de tramitación mediante registro electrónico en el anexo I de la Orden TIN/2942/2008, de 7 de octubre.

Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Popular China (BOE 16-III-2018) hecho en Bad Neuenahr el 19 de mayo de 2017.

O. ESS/256/2018, de 12 de marzo (BOE 17-III-18), por la que se desarrolla el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.

Resol. de 14 de marzo de 2018 (BOE 28-III-18), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con la Sociedad Española de Beneficencia de Río de Janeiro (Brasil), sobre las prestaciones de asistencia sanitaria subvencionada a los emigrantes españoles residentes en la circunscripción consular de Río de Janeiro que carezcan de recursos suficientes.

Resol. de 14 de marzo de 2018 (BOE 28-III-18), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda al Convenio con la Sociedad Española de Beneficencia de Río de Janeiro (Brasil), sobre las prestaciones de asistencia sanitaria subvencionada a los emigrantes españoles residentes en la circunscripción consular de Río de Janeiro que carezcan de recursos suficientes.

Resol. de 15 de marzo de 2018 (BOE 28-III-18), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con Biovida Saude Ltda, sobre la prestación de asistencia sanitaria subvencionada a los emigrantes españoles residentes en la demarcación consular de Salvador de Bahía (Brasil) y ciudades de Manaos (Amazonas) y Belem (Pará) que carecen de recursos suficientes.

Resol. de 15 de marzo de 2018 (BOE 20-III-18), de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017, por el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020.

Extracto de la Resol. de 16 de marzo de 2018 (BOE 26-III-18), de la Dirección General de Migraciones, por la que se convocan subvenciones para proyectos de retorno voluntario de personas nacionales de terceros países.

Resolución de 22 de marzo de 2018, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 07-VI-18), por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el segundo trimestre de 2018.

O. ESS/378/2018, de 22 de marzo (BOE 12-IV-18), por la que se modifica la Orden ESS/1708/2012, de 20 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de concesión de subvenciones públicas para la ordenación de los flujos migratorios laborales de trabajadores migrantes para campañas agrícolas de temporada y su inserción laboral.

Extracto de la Resol. de 26 de marzo de 2018, del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (BOE 28-V-18), por la que se convocan becas de investigación, desarrollo e innovación para titulados superiores universitarios, en materias y técnicas propias de la prevención de riesgos laborales.

Resol. de 27 de marzo de 2018 (BOE 28-III-18) conjunta de la Secretaría General del Tesoro y Política Financiera y de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se regula el procedimiento para la realización del pago de las cotizaciones a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Resol. de 28 de marzo de 2018 (BOE 29-III-18), de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 27 de marzo de 2018 por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2018, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

Resol. de 2 de abril de 2018 (BOE 20-IV-18), del Instituto Social de la Marina, por la que se modifican los anexos de la Orden PRE/646/2004, de 5 de marzo, por la que se establecen los contenidos mínimos de los programas de formación sanitaria específica y las condiciones para la expedición y homologación del certificado de formación sanitaria de los trabajadores del mar.

Resol. de 5 de abril de 2018 (BOE 19-IV-18), del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se publica el catálogo de organismos, entidades y empresas incluidos en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas.

Extracto de la Resol. de 5 de abril de 2018 (BOE 19-IV-18), del Instituto Social dela Marina, por la que se convocan ayudas para la dotación de los botiquines de los que han de ir provistos los buques, convocatoria 2017.

R. D. 192/2018, de 6 de abril (BOE 7-IV-18) por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

O. ESS/381/2018, de 10 de abril (BOE 14-IV-18), por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Resol. de 11 de abril de 2018 (BOE 19-IV-18), de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de abril de 2018, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el período 2018-2020.

Extracto de la Resol. de 20 de abril 2018 (BOE 26-IV-18), de la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal de Melilla, por la que se aprueba la convocatoria, en régimen de concurrencia competitiva, para la concesión de subvenciones públicas en el marco de subsistema de Formación Profesional para el empleo, dirigidas prioritariamente a los desempleados, en aplicación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación Profesional para el empleo ejercicio 2018.

Rectificación del anuncio del extracto de la Resol. de 20 de abril 2018 (BOE 05-V-18), de la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal de Melilla, por la que se aprueba la convocatoria, en régimen de concurrencia competitiva, para la concesión de subvenciones públicas en el marco de subsistema de Formación Profesional para el empleo, dirigidas prioritariamente a los desempleados, en aplicación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

O. ESS/438/2018, de 24 de abril (BOE 30-IV-18), por la que se establecen las bases del procedimiento destinado a financiar las acciones de mediación y arbitraje a realizar por la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Extracto de la Resol. de 25 de abril de 2018 de la Dirección General de Migraciones (BOE 03-V-18), por la que se convocan subvenciones en el área de protección internacional y para la atención socio sanitaria en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes de Ceuta y Melilla.

Extracto de la Resol. de 26 de abril de 2018 (BOE 05-V-18) (R.A. 12-05-18), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba, por el procedimiento de trámite anticipado, la convocatoria para la concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de subvenciones a los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios y de Talleres de Empleo en el ámbito Territorial de la Ciudad Autónoma de Melilla para el año 2018.

R.D. 257/2018, de 4 de mayo (BOE 05-V-18) por el que se modifica el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

Convenio complementario de revisión del Convenio de Seguridad Social firmado el 16 de mayo de 1991 entre el Reino de España y la República Federativa de Brasil (BOE 16-V-18) hecho en Madrid el 24 de julio de 2012.

Extracto de la Resol. de 9 de mayo de 2018, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 19-V-18), por la que se aprueba la convocatoria para la concesión en el año 2018, de subvenciones públicas destinadas a financiar la renovación de instalaciones en oficinas de empleo con personal del Servicio Público de Empleo Estatal.

Extracto de la Resol. de 11 de mayo de 2018, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 26-V-18), por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, con cargo al ejercicio presupuestario de 2018, de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, para la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas.

R.D. 292/2018, de 18 de mayo (BOE 06-VI-18) por el que se regula el procedimiento de acceso y el régimen de prestación de la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina.

Resol. de 24 de mayo de 2018, de la Secretaría General Técnica (BOE 08-VI-18) (CE 2-VII-18), por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina y las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, para la emisión de informes y práctica de pruebas médicas y exploraciones complementarias para la valoración, revisión y calificación de las incapacidades laborales.

O. ESS/595/2018, de 25 de mayo (BOE 01-VI-18), por la que se amplía, con carácter extraordinario, el plazo de finalización de las obras y servicios de interés general y social, iniciados en el ejercicio 2017, en el marco del programa de fomento de empleo agrario en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

Resol. de 28 de mayo de 2018, conjunta de la Secretaría General del Tesoro y Política Financiera y de la Intervención General de la Administración del Estado (BOE 06-VI-18), por la que se modifica la de 27 de marzo de 2018, por la que se regula el procedimiento para la realización del pago de las cotizaciones a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social.

R.D. 355/2018, de 6 de junio (BOE 7-VI-18) por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.

Resol. de 11 de junio de 2018, de la Subsecretaría (BOE 13-VI-18), por la que se modifica el anexo del Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de diciembre de 2001, por el que se dispone la numeración de las órdenes ministeriales que se publican en el «Boletín Oficial del Estado».

O.TMS/658/2018, de 18 de junio (BOE 20-VI-18) (CE 06-VII-18) (CE 31-I-19), por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2018, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, incluyendo aquellas destinadas a la ejecución del Programa de Acción Conjunto para la Mejora de la Atención a las Personas Paradas de Larga Duración.

Resol. de 19 de junio de 2018, de la Dirección General de Migraciones (BOE 20-VI-18), por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de junio de 2018, por el que se aprueban las instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar la residencia temporal de menores y la estancia de los monitores, de origen saharaui, en España en el marco del Programa «Vacaciones en Paz 2018».

R.D. 595/2018, de 22 de junio (BOE 23-VI-18) por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

O.TMS/693/2018, de 28 de junio (BOE 29-V I-18), por la que se desarrolla el Real Decreto 292/2018, de 18 de mayo, por el que se regula el procedimiento de acceso y el régimen de prestación de la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina.

R.D. 696/2018, de 29 de junio (BOE 29.VI-18) por el que se aprueba el Reglamento general de la gestión financiera de la Seguridad Social.

Resol. de 29 de junio de 2018 (BOE del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el tercer trimestre de 2018.

Ley 6/2018, de 3 de julio (BOE 4-VII-18) (CE 28-VII-18) (CE 29-XI-18) de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

Resol. de 4 de julio de 2018 (BOE 17-VII-18), de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se aprueba la segunda convocatoria para la selección de operaciones que se financiarán con el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil.

Resol. de 10 de julio de 2018 (BOE 17-VII-18) (CE 21-VII-18), del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, O.A., por la que se crea el sello electrónico cualificado del organismo.

R.D. 860/2018, de 13 de julio (BOE 18-VII-18) por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

Resol. de 16 de julio de 2018 (01-VIII-18), del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que establece el calendario de conservación, criterios de valoración y tratamiento de la documentación a efectos de su eliminación o conservación en soporte físico o electrónico.

Resol. de 17 de julio de 2018 (BOE 18-VII-18), de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

R.D. 900/2018, de 20 de julio (BOE 24-VII-18) de desarrollo de la disposición adicional trigésima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en materia de pensión de viudedad.

R.D. 903/2018, de 20 de julio (BOE 21-VII-18) (CE 24-XI-18) por el que se desarrolla la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Extracto de la Resol. 25 julio de 2018 (BOE 03-VIII-18), de la Dirección General de Integración y Atención Humanitaria, por la que se convocan subvenciones para el desarrollo de actuaciones de interés general en materia de extranjería destinadas a favorecer la convivencia y la cohesión social, cofinanciadas por fondos de la Unión Europea.

R.D. 950/2018, de 27 de julio (BOE 28-VII-18) por el que se modifica el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

Resol. de 27 de julio de 2018 (BOE 28-VII-18), de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020.

R.D.L. 7/2018, de 27 de julio (BOE 30-VII-18) sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud.

R.D.L. 6/2018, de 27 de julio (BOE 31-VII-18) por el que se aprueba una oferta de empleo público extraordinaria y adicional para el refuerzo de medios en la atención a asilados y refugiados.

Extracto del Acuerdo de 27 de julio de 2018 (BOE 18-VIII-18), del Patronato de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P., por el que se convocan subvenciones destinadas a la realización de acciones intersectoriales para los años 2018 y 2019 en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Extracto del Acuerdo de 27 de julio de 2018 (BOE 18-VIII-18), del Patronato de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P., por el que se convocan subvenciones destinadas a la realización de acciones transversales para los años 2018 y 2019 en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Extracto del Acuerdo de 27 de julio de 2018 (BOE 18-VIII-18), del Patronato de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P., por el que se convocan subvenciones destinadas a la realización de acciones sectoriales para los años 2018 y 2019 en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

R.D.L. 8/2018, de 3 de agosto (BOE 4-VIII-18) por el que se modifica el Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo.

R.D.L. 9/2018, de 3 de agosto (BOE 4-VIII-18) de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

R.D. 997/2018, de 3 de agosto (BOE 4-VIII-18) por el que se modifica el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

O.PCI/842/2018, de 3 de agosto (BOE 04-VIII-18), por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 3 de agosto de 2018, por el que se dispone la creación de la Autoridad de Coordinación de las actuaciones para hacer frente a la inmigración irregular en la zona del Estrecho de Gibraltar, mar de Alborán y aguas adyacentes y se establecen normas para su actuación.

R.D. 1086/2018, de 31 de agosto (BOE 01-IX-18) por el que se regula la concesión directa de una subvención a las ciudades de Ceuta y Melilla para la mejora de la atención prestada en los centros de acogida de menores extranjeros no acompañados.

R.D.L. 11/2018, de 31 de agosto (BOE 04-IX-18) de transposición de directivas en materia de protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores, prevención del blanqueo de capitales y requisitos de entrada y residencia de nacionales de países terceros y por el que se modifica la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

O.TMS/910/2018, de 31 de agosto (BOE 4-IX-18), por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2018, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones adicionales del ámbito de las políticas activas de empleo financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

R.D.L. 12/2018, de 7 de septiembre (BOE 8-IX-18) de seguridad de las redes y sistemas de información.

Resol. de 14 de septiembre de 2018 (BOE 20-IX-2018) (CE 05-X-18), del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se establecen las prescripciones técnicas necesarias para el desarrollo y aplicación de la «Tarjeta Social Universal».

O.TMS/955/2018, de 17 de septiembre (BOE 18-IX-18), por la que se designan miembros del Consejo Rector del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

O.TMS/973/2018, de 20 de septiembre (BOE 24-IX-18), por la que se designan miembros del Consejo General del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Resol. de 24 de septiembre de 2018 (BOE 22-X-18), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el cuarto trimestre de 2018.

O.TMS/989/2018, de 26 de septiembre, (BOE 27-IX-2018), por la que se amplía por segunda vez, con carácter extraordinario, el plazo de finalización de las obras y servicios de interés general y social, iniciados en el ejercicio 2017, en el marco del programa de fomento de empleo agrario en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

O.TMS/1006/2018, de 26 de septiembre (BOE 1-X-18), por la que se modifica la Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.

Extracto de la Resol. de 26 de septiembre de 2018 (BOE 06-X-18), de la Dirección General de Integración y Atención Humanitaria, por la que se acuerda la aplicación de la tramitación de urgencia al procedimiento administrativo iniciado por la Resolución de la Dirección General de Integración y Atención Humanitaria de 25 de julio de 2018, por la que se convocan subvenciones para el desarrollo de actuaciones de interés general en materia de extranjería, destinadas a favorecer la convivencia y la cohesión social, cofinanciadas por fondos de la Unión Europea.

Extracto de la Resol. de 28 de septiembre de 2018 (BOE 05-X-18), de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento, para el año 2018.

R.D. 1234/2018, de 5 de octubre (BOE 06-X-18) por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión directa de subvenciones a entidades locales para la financiación de proyectos de empleo, autoempleo y emprendimiento colectivo, dirigidos a afrontar el reto demográfico en los municipios de menor población, en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil del Fondo Social Europeo (ayudas EMP-POEJ).

O.TMS/1041/2018, de 4 de octubre (BOE 09-X-18), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de becas para la preparación de las pruebas selectivas de acceso, por el sistema de promoción interna, a los Cuerpos y Escalas adscritos al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Resol. de 9 de octubre de 2018 (BOE 18-X-18), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas.

Extracto de la Resol. de 2 de octubre de 2018 (BOE 19-X-18), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones en el ámbito de colaboración con órganos de la Administración General del Estado que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

Resol. de 16 de octubre de 2018 (BOE 20-X-2018), de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2019.

R.D. 1341/2018, de 29 de octubre (BOE 30-X-18) por el que se establecen medidas transitorias para el mantenimiento, en favor de las personas con discapacidad, del subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte.

R.D. 1340/2018, de 29 de octubre (BOE 30-X-18) por el que se aprueban las normas especiales reguladoras de las subvenciones que se otorgarán en régimen de concesión directa a las comunidades autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla para la atención a los menores extranjeros no acompañados acogidos en el año 2018.

Resol. de 17 de octubre de 2018 (BOE 5-XI-18), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre la Dirección General de Migraciones y la Sociedad Española de Socorros Mutuos y Beneficencia, sobre la prestación de asistencia sanitaria subvencionada a los emigrantes españoles residentes en Chile que carezcan de recursos suficientes.

Resol. de 17 de octubre de 2018 (BOE 5-XI-18), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre la Dirección General de Migraciones y Plan Seguro, SA de C.V. Compañía de Seguros, sobre la prestación de asistencia sanitaria subvencionada a los emigrantes españoles residentes en la circunscripción consular de México que carezcan de recursos suficientes.

Resol. de 22 de octubre de 2018 (BOE 5-XI-18), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre la Dirección General de Migraciones y la Sociedad Española de Socorros Mutuos, Sanatorio Español de Asunción (Paraguay), sobre la prestación de asistencia sanitaria subvencionada a los emigrantes españoles residentes en la circunscripción consular en Paraguay que carezcan de recursos suficientes.

Resol. de 17 de octubre de 2018 (BOE 6-XI-18), del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se regula el procedimiento para el acceso por personas autorizadas al simulador de jubilación de la plataforma Tu Seguridad Social.

Acuerdo entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno de la República de Corea (BOE 8-XI-18) relativo al Programa de movilidad juvenil, hecho en Madrid el 18 de diciembre de 2017.

Enmiendas de 2016 a los anexos I, II y III del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (BOE 8-XI-18).

Extracto de la Resol. de 06 de Noviembre de 2018 del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 13-XI-18), por la que se aprueba por procedimiento de trámite anticipado, la convocatoria de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, a entidades colaboradoras sin ánimo de lucro para el año 2019 en el territorio de Melilla.

Resol. de 6 de noviembre de 2018 (BOE 17-XI-18), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autoriza a diferir el pago de cuotas a las empresas y a los trabajadores por cuenta propia o autónomos afectados por las lluvias torrenciales y desbordamientos de torrentes acaecidos los días 18, 19, 20 y 21 de octubre de 2018 en las provincias de Málaga, Sevilla, Cádiz, Valencia, Castellón, Tarragona y Teruel, así como en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Extracto de la Resol. de 15 de noviembre de 2018 de la Dirección General de Migraciones (BOE 22-XI-18), por la que se convocan ayudas para 2019, del Programa de Proyectos e investigación de la Orden ESS/1613/2012, de19 de julio.

Resol. de 23 de noviembre de 2018 (BOE 11.XII-18) (CE 25-I-19), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica el ámbito territorial de determinadas unidades de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social.

O.TMS/1289/2018, de 29 de noviembre (BOE 4-XII-18), por la que se fijan para el ejercicio 2018 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

Resolución de 3 de diciembre de 2018 (BOE 17-XII-18), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con la Universidad Complutense de Madrid, para la realización de prácticas académicas no retribuidas.

Resol. de 4 de diciembre de 2018 (BO 17-XII-18), de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establece el plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden TMS/1289/2018, de 29 de noviembre, por la que se fijan para el ejercicio 2018 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

L.O. 2/2018, de 5 de diciembre (BOE 06-XII-18) para la modificación de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General para garantizar el derecho de sufragio de todas las personas con discapacidad.

L.O. 3/2018, de 5 de diciembre (BOE 06-XII-18) de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

R.D.L. 20/2018, de 7 de diciembre (BOE 08-XII-18) de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España.

Resol. de 7 de diciembre de 2018 (BOE 08-XII-18), de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021.

R.D. 1449/2018, de 14 de diciembre (BOE 15-XII-18) por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local.

Resol. de 10 de diciembre de 2018 (BOE 15-XII-18), de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica la relación definitiva de los proyectos aprobados en el marco de la convocatoria para la selección de operaciones que se financiarán con el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil.

Resol. de 11 de diciembre de 2018 (BOE 21-XII-18) (CE 14-II-19), de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, por la que se aprueba el modelo de certificación de créditos laborales incluidos en la lista de acreedores del procedimiento concursal, que ha de acompañarse con la solicitud de prestaciones de garantía salarial reguladas en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Resol. de 14 de diciembre de 2018 (BOE 27-XII-18) (CE 28-02-2019), de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 3 de julio de 2014, por la que se aprueba la Instrucción de Contabilidad para las entidades que integran el Sistema de la Seguridad Social; y se crean nuevas subcuentas en la adaptación del Plan General de Contabilidad Pública a las entidades que integran el Sistema de la Seguridad Social.

Resol. de 14 de diciembre de 2018, de la Subsecretaría (BOE31-XII-18), por la que se publican dictámenes de la Comisión Superior Calificadora de Documentos Administrativos sobre expedientes de subvenciones de concurrencia competitiva (procedimiento ordinario) y se aprueban y actualizan los correspondientes calendarios de conservación de series documentales del departamento.

Resol. de 14 de diciembre de 2018, de la Subsecretaría (BOE 31-XII-18), por la que se publican dictámenes de la Comisión Superior Calificadora de Documentos Administrativos y se aprueban y actualizan los correspondientes calendarios de conservación de series documentales del departamento.

Resol. de 17 de diciembre de 2018, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 25-I-19), por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el primer trimestre de 2019.

R.D.L. 25/2018, de 21 de diciembre (BOE 22-XII-18) de medidas urgentes para una transición justa de la minería del carbón y el desarrollo sostenible de las comarcas mineras.

R.D. 1462/2018, de 21 de diciembre (BOE 27-XII-18) por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.

O.TMS/1426/2018, de 26 de diciembre (BOE 31-XII-18), por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2019.

L.O. 4/2018, de 28 de diciembre (BOE 29-XII-18) de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

L.O. 5/2018, de 28 de diciembre (BOE 29-XII-18) de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, sobre medidas urgentes en aplicación del Pacto de Estado en materia de violencia de género.

R.D.L. 26/2018, de 28 de diciembre (BOE 29-XII-18) por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía.

R.D.L. 28/2018, de 28 de diciembre (BOE 28-XII-18) (CE 21-I-19) para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

AÑO 2019

Extracto de la Resol. de 17 de enero de 2019, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 24-I-19) (CE 29-I-19), por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas.

O.TMS/40/2019, de 21 de enero (BOE 24-I-19), por la que se establecen para el año 2019, las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero.

Resol. de 23 de enero de 2019, de la Tesorería General de la Seguridad Social (BOE 26-I-19), por la que se autoriza a diferir el pago de cuotas a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, durante los periodos de inactividad correspondiente a los meses de enero a abril de 2019.

R.D. 17/2019, de 25 de enero (BOE 7-II-19) por el que se modifica el Reglamento General sobre Cotización y Li-

quidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

Resol. de 30 de enero de 2019 (BOE 2-II-2019), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autoriza a diferir el pago de cuotas a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, durante los periodos de inactividad correspondiente a los meses de enero a abril de 2019.

O.TMS/83/2019, de 31 de enero (BOE 2-II-2019), por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019.

O.TMS/103/2019, de 6 de febrero (BOE 8-II-19), por la que se modifica el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y se aprueba el modelo de declaración médica sobre la necesidad de cuidado continuo del menor.

Resol. de 8 de febrero de 2019, de la Tesorería General de la Seguridad Social, (BOE 9-II-19), por la que se amplía el plazo de presentación de solicitudes previsto en la Resolución de 30 de enero de 2019, por la que se autoriza a diferir el pago de cuotas a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, durante los periodos de inactividad correspondiente a los meses de enero a abril de 2019.

R.D.L. 3/2019, de 8 de febrero (BOE 9-II-19) de medidas urgentes en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología, la Innovación y la Universidad.

R.D. 68/2019, de 15 de febrero (BOE 16-II-19) por el que se regula la concesión de una subvención directa a la Fundación España Salud para el desarrollo de programas sanitarios y sociales, dirigidos a personas españolas residentes en Venezuela, así como la concesión de ayudas individuales directas para la atención en asilos privados de personas mayores o dependientes.

R.D. 76/2019, de 22 de febrero (BOE 23-II-19) por el que se modifica el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su adaptación a la nueva estructura de los departamentos ministeriales de la Administración General del Estado.

Ley 3/2019, de 1 de marzo (BOE 2-III-19) de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer.

R.D.L. 6/2019, de 1 de marzo (BOE 07-III-19) de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

R.D. 97/2019, de 1 de marzo (BOE 20-III-19) por el que se establecen dos cualificaciones profesionales de la familia profesional Textil, Confección y Piel, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y se modifican determinados reales decretos de cualificaciones profesionales.

R.D. 98/2019, de 1 de marzo (BOE 20-III-19) por el que se establecen tres cualificaciones profesionales de la familia profesional Fabricación Mecánica, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y se modifica el Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero.

R.D. 99/2019, de 1 de marzo (BOE 20-III-19) por el que se actualiza una cualificación profesional de la familia profesional Imagen y Sonido, recogida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, establecida por el Real Decreto 1957/2009, de 18 de diciembre.

R.D. 100/2019, de 1 de marzo (BOE 20-III-19) por el que se establecen dos cualificaciones profesionales de la familia profesional Hostelería y Turismo, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y se modifica el Real Decreto 1700/2007, de 14 de diciembre.

R.D.L. 8/2019, de 8 de marzo (BOE 12-III-19) de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Extracto de la Resol. de 11 de marzo de 2019 de la Dirección General de Migraciones, (BOE 20-III-19), por la que se convocan ayudas para 2019, del Programa de Centros de la Orden ESS/1613/2012, de 19 de julio.

O.TMS/283/2019, de 12 de marzo (BOE 14-III-19), por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Extracto de la Resol. de 14 de marzo de 2019 de la Dirección General de Migraciones (BOE 17-IV-19) por la que se convocan ayudas para 2019 del Programa de Comunicación para entidades y personas físicas radicadas en el exterior de la Orden ESS/1613/2012, de 19 de junio.

Resol. de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (BOE 21-III-19), por la que se ordena el procedimiento de cese en la colaboración voluntaria de las empresas en la gestión de la Seguridad Social respecto a las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral.

Resol. de 20 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (BOE 25-III-19), por la que se determina la creación, composición, organización y funcionamiento de la comisión paritaria para la resolución de las reclamaciones previas en materia de prestación por cese de actividad.

O. TMS/331/2019, de 20 de marzo (BOE 26-III-19), por la que se establecen los requisitos y condiciones para la suscripción de convenios de habilitación para la presentación electrónica de documentos en los expedientes relativos a las autorizaciones de residencia previstas en la sección de movilidad internacional de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

O.TFP/382/2019, de 25 de marzo (BOE 2-IV-19), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la financiación de planes de formación de ámbito estatal, dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social, en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Resol. de 25 de marzo de 2019, de la Secretaria de Estado de Migraciones (BOE 26-III-19), por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de marzo de 2019, por el que se aprueban las instrucciones por las que se determina el procedimiento, en caso de retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de

la Unión Europea sin que se haya alcanzado el acuerdo previsto en el artículo 50 del Tratado de la Unión Europea, para la documentación de los nacionales del Reino Unido residentes en España antes de la fecha de retirada y de los miembros de su familia, así como para la documentación de los nacionales del Reino Unido que reúnan la condición de trabajadores fronterizos antes de la fecha de retirada.

Resol. de 27 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Migraciones (BOE 30-III-2019), por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de marzo de 2019, por el que se aprueba el Plan de Retorno a España.

O. TMS/368/2019, de 28 de marzo (BOE 1-IV-19), por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

O. TMS/369/2019, de 28 de marzo (BOE 1-IV-19), por la que se regula el Registro Estatal de Entidades de Formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como los procesos comunes de acreditación e inscripción de las entidades de formación para impartir especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas.

O. TMS/379/2019, de 28 de marzo (BOE 01-IV-19), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones por el Servicio Público de Empleo Estatal, para la financiación de planes de formación de ámbito estatal, dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva.

Extracto de la Resol. de 28 de marzo de 2019 de la Dirección General de Migraciones (BOE 04-IV-19), por la que se convocan ayudas para actividades de carácter social y/o informativo a españoles mayores y/o dependientes en el exterior, en el marco del Programa de Mayores y Dependientes de la Orden ESS/1613/2012, de 19 de julio.

Resol. de 28 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (BOE 09-IV-19), por la que se establece el Plan general de actividades preventivas de la Seguridad Social, a aplicar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en la planificación de sus actividades para el año 2019.

Orden TMS/412/2019, de 28 de marzo (BOE 10-IV-19), por la que se dictan instrucciones relativas a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las intervenciones públicas en las que participe el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

R.D.L. 9/2019, de 29 de marzo (BOE 30-III-19) por el que se modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para su adaptación a la actividad de la estiba portuaria y se concluye la adaptación legal del régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías.

R.D. 207/2019, de 29 de marzo (BOE 30-III-19) por el que se regula el sistema nacional de admisión de miembros y socios de la Red EURES en España.

R.D. 211/2019, de 29 de marzo, (BOE 2-IV-19) por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2019.

Extracto de la Resol. de 1 de abril de 2019 de la Dirección General de Migraciones (BOE 06-IV-19), por la que se convocan ayudas para actividades de carácter asistencial a españoles mayores y/o dependientes en el exterior, en el marco del Programa de Mayores y Dependientes de la Orden ESS/1613/2012, de 19 de julio.

Resol. de 3 de abril de 2019, del Congreso de los Diputados (BOE 10-IV-19), por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Convalidación del Real Decreto-ley 5/2019, de 1 de marzo, por el que se adoptan medidas de contingencia ante la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea sin que se haya alcanzado el acuerdo previsto en el artículo 50 del Tratado de la Unión Europea.

Extracto de la Resol. de 3 de abril de 2019, de la Dirección General de Migraciones (BOE 09-IV-2019), por la que se convocan subvenciones públicas para la ordenación de los flujos migratorios laborales de trabajadores/as migrantes para campañas agrícolas de temporada.

O. TMS/397/2019, de 4 de abril (BOE 08-IV-19), por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

Resol. de 5 de abril de 2019, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 10-IV-19), por la que se establece el procedimiento para la aplicación de la exención en el pago de aranceles registrales, en virtud de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

R.D. 239/2019, de 5 de abril, (BOE 17-IV-19) por el que se establecen las condiciones para el desarrollo de la actividad de pesca-turismo.

Resol. de 8 de abril de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo (BOE 09-IV-19), por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de abril de 2019, por el que se aprueba el Plan Reincorpora-t, Plan trienal para prevenir y reducir el Desempleo de Larga Duración 2019-2021.

Resol. de 8 de abril de 2019, de la Secretaría de Estado de Migraciones (BOE 10-IV-19), por la que se publica el Acuerdo por el que se aprueban las instrucciones por las que se determina el procedimiento para la concesión de autorizaciones de residencia y trabajo de nacionales de terceros países enrolados en buques pesqueros de pabellón español que faenen fuera de la Zona Económica Exclusiva de España, y del mar Mediterráneo, sin que exista acuerdo internacional de pesca.

O.TMS/425/2019, de 8 de abril, (BOE 12-IV-19) por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2019, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, incluyendo aquellos destinados a la ejecución del Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021.

R.D. 257/2019, de 12 de abril, (BOE13-IV-19) por el que se establecen las normas para la concesión de ayudas especiales para la adaptación del sector de la estiba portuaria.

R. D. 259/2019, de 12 de abril, (BOE 13-IV-19) por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

Resol. de 16 de abril de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo, (BOE 23-IV-19) por la que se aprueba la segunda convocatoria para la selección de operaciones que se financiarán con el Fondo Social Europeo

en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social.

Extracto de la Resol. de 16 de abril de 2019 de la Subsecretaría de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, (BOE 25-IV-19) por la que se convocan subvenciones a las organizaciones sindicales en proporción a su representatividad, por la realización de actividades de carácter sindical, correspondientes al ejercicio 2019.

Extracto de la Resol. de 22 de abril de 2019 de la Dirección General de Migraciones, (BOE 26-IV-19) por la que se convocan ayudas para 2019, del Programa de Proyectos e investigación para entidades y personas físicas radicadas en el exterior.

Extracto de la Resol. de 24 de abril de 2019, de la Dirección General de Integración y Atención Humanitaria, (04-V-19) por la que se convocan subvenciones para proyectos de retorno voluntario de personas nacionales de terceros países.

Orden O.SCB/480/2019, de 26 de abril, (BOE 27-IV-19) por la que se modifican los anexos I, III y VI del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización.

R.D. 301/2019, de 26 de abril, (BOE 30-IV-19) por el que se regula la concesión directa de una subvención a Cruz Roja Española para la realización del programa de atención a inmigrantes llegados a las costas españolas o a las ciudades de Ceuta y Melilla a través de las fronteras terrestres en el año 2019.

R.D. 302/2019, de 26 de abril, (BOE 29-IV-19) por el que se regula la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística, en desarrollo de la disposición final segunda del Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía.

R.D. 303/2019, de 26 de abril, (BOE 30-IV-19) por el que se regula la concesión directa de una subvención a Cruz Roja Española, Comisión Española de Ayuda al Refugiado y ACCEM para el refuerzo de la actuación de primera acogida dentro del Sistema Nacional de Acogida e Integración de personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional.

R.D. 304/2019, de 26 de abril, (BOE 30-IV-19) por el que se regula la concesión directa de una subvención a la Delegación en España del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) para el desarrollo de un programa dirigido a la integración de solicitantes y beneficiarios de protección internacional durante el año 2019.

R.D. 305/2019, de 26 de abril, (BOE 30-IV-19) por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en el ámbito del empleo y de la formación profesional para el empleo, para el ejercicio presupuestario 2019.

ÍNDICE ALFABÉTICO DE MATERIAS

Abono de cuotas a la Seguridad Social .. 514
Acreditación de competencias profesionales 174
Acto de conciliación..... 309
Acuerdos de interés profesional..... 71
Acuerdo interprofesional..... 476
Afiliación de los trabajadores a la Seguridad Social..... 510
- Artistas 607
- Profesionales Taurinos 612
- Régimen Especial Minería del Carbón .. 660
- Régimen Especial Trabajadores Autónomos 628
- Régimen Especial Trabajadores del Mar 650
- Régimen General 510
- Representantes de Comercio 611
- Sistema Especial Agrario 621
- Sistema Especial de Empleados de Hogar 616

Agencias de Colocación..... 39
Agentes de empleo y desarrollo local... 115
Agrario, Sistema Especial..... 645
Alta de los trabajadores a la Seguridad Social..... 511
- Artistas 607
- Profesionales Taurinos 612
- Régimen Especial Minería del Carbón ... 660
- Régimen Especial Trabajadores Autónomos 628
- Régimen Especial Trabajadores del Mar 650
- Régimen General 511
- Representantes de Comercio 611
- Seguro Escolar 663
- Sistema Especial Agrario 621
- Sistema Especial de Empleados de Hogar 616

Alta Dirección, personal..... 331
Apertura centro de trabajo..... 106
Aplazamiento y fraccionamiento del pago de las cuotas a la Seguridad Social..... 528
Artistas..... 334
- Relación especial de trabajo 334
- Seguridad Social 607

Asilados y refugiados..... 761
Asistencia sanitaria..... 536
- Ayudas a españoles residentes en el exterior 706
- Convenio especial para españoles residentes en el exterior y retornados 716
- Prestación del Régimen General 536
- Sistema Especial Agrario 625
- Seguro Escolar 663
- Trabajadores del Mar 654

Asociaciones empresariales 470
Autoempleo..... 58
Autónomos..... 58
- Estatuto del trabajo autónomo 67
- Promoción del empleo autónomo 59
- Régimen Especial de la Seguridad Social 626
- Trabajo por cuenta propia 58
- Trabajador autónomo económicamente dependiente 69

Auxilio por defunción..... 587
Ayudas al fomento del empleo..... 182
Baja del trabajador en la Seguridad Social..... 511
- Artistas 607
- Profesionales Taurinos 612
- Régimen Especial Minería del Carbón .. 660
- Régimen Especial Trabajadores Autónomos 628
- Régimen Especial Trabajadores del Mar 650
- Régimen General 511
- Representantes de Comercio 611
- Sistema Especial Agrario 621
- Sistema Especial de Empleados de Hogar 616

Base de cotización a la Seguridad Social..... 517
- Artistas 607
- Jugadores profesionales de fútbol 615
- Profesionales Taurinos 612
- Régimen Especial Minería del Carbón ... 661
- Régimen Especial Trabajadores Autónomos 629
- Régimen Especial Trabajadores del Mar 650
- Régimen General 517
- Representantes de Comercio 611
- Sistema Especial Agrario 621
- Sistema Especial de Empleados de Hogar 616

Calendario laboral..... 271
Casas de Oficios..... 165
Catálogo de Servicios a la ciudadanía.. 23
Centro Colaborador del Servicio Público de Empleo Estatal..... 162
Centros de acogida..... 773
Centros de formación..... 150
Centros de trabajo. Trámites de apertura y reapertura..... 106
Centros especiales de empleo..... 120
Certificado de profesionalidad..... 149
Cesión de trabajadores..... 44
Cierre patronal..... 491
Colaboración entre el Servicio Público de Empleo Estatal y diversas Administraciones Públicas..... 132
Comisión Consultiva Nacional de Convenios..... 486
Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo..... 455
Comité de Empresa..... 462
Comité de Empresa Europeo..... 473
Comité de Seguridad y Salud..... 451
Complementos por mínimos..... 682
Complemento por alquiler de vivienda... 687
Compromiso de actividad..... 406

Conciliación, acto de 309
Condiciones de trabajo, modificación ... 290
Conflictos colectivos de trabajo 488
Contrato de puesta a disposición 46
Contrato de trabajo 178
Contrato de trabajo: Modalidades e Incentivos 182
- A tiempo parcial 240
- Eventual por circunstancias de producción 207
- Formación y el aprendizaje, para la 228
- Indefinido 182
- Indefinido de fijos-discontinuos 199
- Indefinidos acogidos al Programa de Fomento del Empleo 185
- Interinidad 208
- Obra o servicio determinado 206
- Personal investigador 248
- Personas con discapacidad 186
- Prácticas 236
- Predoctorales 248
- Relevo 244
- Temporal trabajadores desempleados en situación de exclusión social 193
- Trabajo a distancia 247
- Trabajo de grupo 246
- Transformación en indefinidos de los contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación 202

Convenios colectivos 477
Convenios Especiales con la Seguridad Social 665
Convenios Servicio Público de Empleo Estatal Corporaciones Locales 129
Cooperativas de trabajo asociado 83
Cotización a la Seguridad Social 517
- Artistas 607
- Jugadores profesionales de fútbol 615
- Profesionales Taurinos 612
- Régimen Especial Minería del Carbón .. 660
- Régimen Especial Trabajadores Autónomos 628
- Régimen Especial Trabajadores del Mar 650
- Régimen General 517
- Representantes de Comercio 611
- Sistema Especial Agrario 621
- Sistema Especial de Empleados de Hogar 615
- Seguro Escolar 663

Cuantía máxima de las pensiones 680
Cuantías mínimas de las pensiones 680
Defunción, Auxilio por 587
Delegados de personal 461
Delegados de prevención 450
Demanda ante el Juzgado de lo Social ... 310
Demanda de Empleo 18
Deportistas profesionales 326
- Relaciones especiales de trabajo 326

Desempleo, prestaciones por 344
Despido, actuaciones en caso de 309
Despido colectivo 303
Despido improcedente 313
Despido nulo 312
Despido procedente 314
Desplazamientos temporales 282
Desplazamiento transnacional de trabajadores 288
Diálogo social 476
Economía Social 79
Embarazo, riesgo durante 555
Emigración 698
- Ayudas asistenciales 699
- Ayudas asistenciales extraordinarias 706
- Programas a asociaciones 708
- Programas de Centros 709
- Programa de Comunicación 710
- Programa de Proyectos e Investigación .. 710
- Programa de mayores y dependientes .. 711
- Programa de Jóvenes 712
- Pensiones asistenciales por ancianidad .. 703

Empleados de hogar familiar 332
- Relaciones especiales de trabajo 332
- Sistema Especial de Seguridad Social .. 615

Empleo 18
- Demanda de empleo 18
- Fomento de empleo 18
- Oferta de empleo 18

Empresas de inserción 136
Empresas de Trabajo Temporal 44
Empresas I+E 113
Escuelas taller 165
Espacio Económico Europeo 54
Estatuto del personal investigador en formación 248
Estibadores portuarios 336
Eures, Servicios Europeos de Empleo . 37
Excedencias 297
Expedientes de Regulación de Empleo .. 316
Extinción del Contrato de Trabajo 299
- Causas consignadas válidamente en el contrato 300
- Causas objetivas legalmente procedentes 305
- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción 303
- Despido disciplinario 308
- Dimisión del trabajador 301
- Fuerza mayor 302
- Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos 307
- Jubilación del trabajador 302
- Muerte, Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez del trabajador .. 302
- Muerte, jubilación del empresario o extinción de la Personalidad Jurídica del contratante 301
- Mutuo acuerdo de las partes 300
- Terminación del período contratado o realización de la obra o servicio objeto del contrato 300
- Voluntad del trabajador con causa justificada 304

Extranjeros, autorizaciones de trabajo .. 718
Farmacéuticas, prestaciones 538
Favor de familiares, pensión en 597
Ferroviarios, Régimen Especial Seguridad Social 610
Fiestas laborales 274
Fijos discontinuos, contrato de 199
Fomento al empleo, medidas 183
Fomento del desarrollo local 114
Fondo Garantía Salarial 260
Fondo Social Europeo 140
Formación profesional para el empleo ... 146
Fronterizos, trabajadores 742
Fuerza Mayor 302

Garantía del salario 259
Gestión colectiva de contrataciones en origen 744
Gran Invalidez 570
Horas complementarias 242
Horas extraordinarias 271
Huelga 489
I+E, fomento del desarrollo local 113
Importe máximo de las pensiones de la Seguridad Social (Ver revalorización de pensiones) 680
Incapacidad Permanente 560
Incapacidad Permanente Total 564
Incapacidad Permanente Absoluta 569
Incapacidad Temporal 540
Infracciones y sanciones en el orden social 428
Inmigrantes 718
- Acceso de los extranjeros al trabajo 718
- Autorización trabajadores transfronterizos 742
- Residencia por reagrupación familiar ... 737
- Residencia por circunstancias excepcionales 738
- Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena 719
- Residencia temporal y trabajo por cuenta propia 730
- Residencia temporal en el marco de prestaciones transnacionales de servicios 733
- Modificación de las autorizaciones de los extranjeros 749
- Renovación autorizaciones cuenta ajena 722
- Residencia de larga duración 752
- Residencia de larga duración-UE 753
- Tarjeta Azul-UE 724

Inscripción de empresas a la Seguridad Social 508
Inscripción de Extranjeros en las Oficinas de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo 19
Inspección de Trabajo y Seguridad Social 422
Invalidez. Prestación Asistencial 688
IPREM 353
Jornada laboral 265
Jóvenes 713
- Movilidad Internacional 713
- Sistema de Garantía Juvenil 111
- Subvenciones destinadas al programa de jóvenes 712

Jubilación anticipada, reconocimiento de la 584
Jubilación gradual y flexible 575
Jubilación, Pensión Asistencial 685
Jubilación, Régimen General 572
Jugadores Profesionales de Fútbol 326
- Relaciones especiales de trabajo 326
- Seguridad Social 614

Lesiones Permanentes no invalidantes .. 571
Libre Circulación de trabajadores. Unión Europea 755
Libro de visitas 108
Mar (trabajo en) 647
- Seguridad Social 647

Maternidad 549
Medicamentos 538
Medidas de fomento al empleo 183
Minería del Carbón (Régimen especial de la Seguridad Social) 660
Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo 289
Movilidad funcional 278
Movilidad geográfica 279
- Desplazamientos 283
- Traslados 279

Movilidad internacional 782
Movilidad Internacional de Jóvenes 713
Muerte y supervivencia, protección por .. 585
Negociación colectiva 476
Obligaciones de información de las Empresas de Trabajo Temporal 48
Oferta de Empleo 36
Oficinas de Empleo 36
Orfandad, pensión de 593
Orientación profesional 23
Pacto colectivo extraestatutario 476
Pago único de la prestación por desempleo 358
Paternidad 555
Penados, trabajo de 336
Pensiones asistenciales por ancianidad .. 703
Pensiones, Régimen General 679
- Cuantía máxima 680
- Cuantías mínimas 680
- Complemento por mínimo 682
- De incapacidad 681
- De jubilación 680
- De orfandad 681
- De viudedad 681
- En favor de familiares 681
- Extraordinarias por actos de terrorismo .. 605
- Revalorización 679

Período de prueba 178
Permisos retribuidos 272
Personal Alta Dirección 331
Personal investigador en formación 248
Planes de Igualdad 481
Prestación económica por parto o adopción múltiples 695
Prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave 558
Prestación familiar por hijo a cargo, Régimen General 601
Prestaciones de nivel no contributivo ... 685
Prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social 536
Prestaciones Farmacéuticas 538
Prestaciones por Desempleo 344
Prevención de riesgos laborales 436
Procedimiento de Regulación de empleo 316
Programas experimentales de empleo .. 32
Promoción del empleo autónomo 59
Protección por muerte y supervivencia, Régimen General 585
Reapertura de centros de trabajo 106
Recaudación de Cuotas, Régimen General 526
Refugiados y Asilados 761
- Centros de acogida 773

Régimen sancionador en el orden social 428
Regímenes Especiales de la Seguridad Social 626
- Minería del Carbón 660
- Seguro Escolar 663

- Trabajadores Autónomos 626
- Trabajadores del Mar 647

Regímenes Especiales Integrados en el Régimen General de la Seguridad Social 607
- Agrarios cuenta ajena 620
- Artistas 607
- Empleados de Hogar 615
- Jugadores Profesionales de Fútbol 614
- Profesionales Taurinos 612
- Representantes de Comercio 611
- Trabajadores Ferroviarios 610

Régimen General de la Seguridad Social 506

Registro de jornada 266

Regulación de Empleo, Expediente 316

Relaciones Especiales de Trabajo por cuenta ajena 334
- Abogados 338
- Artistas 334
- Deportistas Profesionales 326
- Discapacitados en Centros Especiales de Empleo 327
- Estibadores portuarios 336
- Menores internados 338
- Personal de Alta Dirección 331
- Representantes de Comercio 335
- Residentes para la formación de especialistas en ciencias de la Salud 340
- Servicio de Hogar Familiar 332
- Trabajo de penados 336

Relaciones laborales en la Empresa de Trabajo Temporal 50

Renta activa de inserción 411

Renta Agraria 404

Representación colectiva 458
- Asociaciones empresariales 470
- Comités de Empresa 462
- Delegados de Personal 461
- Sindicatos 458

Representantes de Comercio 335
- Relaciones Especiales de Trabajo 335
- Seguridad Social 611

Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) 494

Revalorización de Pensiones 679

Riesgo durante el embarazo 555

Riesgo durante la lactancia natural 557

Salario 254

Salario Mínimo Interprofesional 256

Sanciones 430

Seguridad Social 502

Seguridad y Salud en el trabajo 436

Seguro Escolar 663

Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) 603

Servicios de prevención 442

Sindicatos 458

Síndrome Tóxico 118

Sistemas Especiales Seguridad Social 535

Sistema Nacional de Garantía Juvenil 111

Situación legal de desempleo 348

Situaciones asimiladas al alta en Seguridad Social, Régimen General 541
- Incapacidad Temporal 540
- Incapacidad permanente 564
- Jubilación 572
- Protección por muerte y supervivencia 585

Sociedades Laborales 88

SOVI. Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez 603

Subsidio por desempleo 371

Subsidio extraordinario por desempleo 418

Subsidio por desempleo para Trabajadores Eventuales Incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social 395

Subvenciones a refugiados, asilados e inmigrantes 768

Suspensión del Contrato de Trabajo 293

Talleres de empleo 170

Terrorismo (pensiones extraordinarias) 605

Tipos de cotización, evolución 524

Topes de cotización a la Seguridad Social 518
- Régimen especial de autónomos 626
- Régimen General 518

Topes de la prestación contributiva por desempleo 353

Toreros, Régimen Especial de la Seguridad Social 612

Trabajador autónomo económicamente dependiente 69

Trabajadores Fronterizos 742

Trabajo Asociado 79

Trabajo de los extranjeros en España 718

Trabajo en el mar 647
- Seguridad Social 647

Trabajo por cuenta ajena 178

Trabajo por cuenta propia 58

Trabajos temporales de colaboración social 135

Transferencias a Comunidades Autónomas 14

Transformación en indefinidos de diversos contratos 183

Transnacionales, desplazamientos de trabajadores 288

Traslados individuales y colectivos 279

Unidades de promoción y desarrollo 169

Vacaciones anuales 274

Víctimas del terrorismo 198

Víctimas de violencia de género 198

Visados 722

Viudedad, pensión de 589

Para cualquier información sobre los temas contenidos en esta publicación:
Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

— Atención telefónica:
  - De lunes a viernes de 9 a 17:30 h.
    Teléfono: 91 363 23 30
  - Sábados de 9 a 14 h.
    Teléfono: 91 363 08 22

— Atención presencial:
  - De lunes a sábados de 9 a 14 h.
    C/ Agustín de Bethencourt, 4
  - De lunes a viernes de 14 a 17:30 h.
    C/ Agustín de Bethencourt, 11

Áreas y Dependencias de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno.
Página web: www.mitramiss.gob.es

Como novedades más significativas en esta edición de la Guía, cerrada a 9 de mayo de 2019, cabe señalar las siguientes: Real Decreto 903/2018, de 20 de julio, por el que se desarrolla la estructura del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social; Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019; Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo; Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo y Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, que regula la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO