
GUIA DE LEGISLACIÓ LABORAL

2017

COTIZACIONS · DESOCUPACIÓ · INCAPACITAT ·
PENSIONS · CONTRACTES · INDEMNITZACIONS ·
NÒMINES · SEGURETAT SOCIAL

VERSIÓ EN CASTELLÀ PÀGINA 27



INTERSINDICAL
VALENCIANA

Benvolguda companya i benvolgut company,

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

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

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

Aquesta guia és una ferramenta viva, que anirem adaptant, en edicions posteriors, a les noves realitats socials i legislatives que es produïsquen. Hi incorporarem allò que considerem oportú i en suprimirem allò que considerem poc útil. Així mateix, serà important per a posteriors edicions, incorporar-hi tots aquells suggeriments que des de la pràctica quotidiana ens recomanen.

València, juny 2017

ISBN: 978-84-697-4723-0

AUTORS: **Susana Belmar Ocón** – Abogada, **Juan Miguel Muñoz Olmo**.

DISSENY, MAQUETACIÓ I TRADUCCIÓ: Sonia Alaar Pardo, Antoni Josep Soriano.

EDITA: Intersindical Valenciana. 2017. Juan de Mena, 18. 46008 València. País Valencià.

Tel. 96 391 91 47. allioli.stepv@intersindical.org - www.intersindical.org

ÍNDEX

1. COTITZACIONS

- 1.1 Bases de cotització
- 1.2 Límits de cotització
- 1.3 Tipus de cotització
- 1.4 Contractes per a la formació i l'aprenentatge
- 1.5 Règim especial de treballadors autònoms
- 1.6 Desocupació d'autònoms
- 1.7 Empleats de llar i les seues bonificacions

2. INDICADORS D'INGRESSOS MÍNIMS

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

3. DESOCUPACIÓ I FOGASA

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

4. INCAPACITAT TEMPORAL

- 4.1 Incapacitat temporal
- 4.2 Desocupació en la situació d'incapacitat temporal

5. PRESTACIÓ PER MATERNITAT I EXCEDÈNCIES

- 5.1 Maternitat
- 5.2 Paternitat
- 5.3 Reducció de jornada i excedència

6. VACANCES I HORARI DE TREBALL

- 6.1 Vacances i incapacitat laboral
- 6.2 Vacances
- 6.3 Horari de treball

7. GRAUS DE CONSANGUINITAT I AFINITAT

8. PERMISOS I LLICÈNCIES RETRIBUÏTS

9. PENSIONS

- 9.1 Quanties mínimes de les pensions en la modalitat contributiva
- 9.2 Quanties mínimes de les pensions de jubilació i invalidesa en la modalitat no contributiva
- 9.3 Prestacions familiars
- 9.4 Jubilació ordinària 2017
- 9.5 Jubilació de treballador a temps parcial
- 9.6 Jubilació parcial amb rellevista
- 9.7 Jubilació anticipada
- 9.8 Edat de jubilació
- 9.9 Incapacitats laborals.
- 9.10 Període de carència

10. AJUDES ECONÒMIQUES

- 10.1 Programa d'activació per a l'ocupació
- 10.2 Ajudes per causa major

11. TAULA D'INDEMNITZACIONS PER FINALITZACIÓ DE CONTRACTE

12. TAULA DE CONTRACTES

- 12.1 Contracte en pràctiques
- 12.2 Contracte per a la formació i l'aprenentatge
- 12.3 Contractes temporals
 - 12.3.1 Obra o servei
 - 12.3.2 Obra o servei eventual
 - 12.3.3 Obra o servei d'interinitat
 - 12.3.4 De rel·leu
 - 12.3.5 De primera ocupació jove
- 12.4 Contractes indefinits
- 12.5 Contracte a temps parcial

13. INFRACCIONS I SANCIONS DE LA SEURETAT SOCIAL

- 13.1 Infraccions a la Seguretat Social
- 13.2 Sancions a l'ocupació submergida

14. GARANTIES I DRETS DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS/RES

- 14.1 Drets i competències dels membres de comitè d'empresa i els representants unitaris
- 14.2 Drets i competències
- 14.3 Garanties i facilitats dels representants dels treballadors/res

15. PROCEDIMENT DE NEGOCIACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU

- 15.1 Procediment
- 15.2 Inaplicació del conveni col·lectiu: desvinculació dels convenis
- 15.3 Ultraactivitat dels convenis col·lectius

16. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

- 16.1 Consulta als treballadors
- 16.2 Competències i facultats
- 16.3 Competències i facultats del Comitè de Seguretat
- 16.4 Nombre de delegats de prevenció

1. COTITZACIONS

1.1 BASES DE COTITZACIÓ

Règim general. A temps complet.

GRUP DE COTITZACIÓ	CATEGORIES PROFESSIONALS	BASES MÍNIMA Euros/mes	BASES MÀXIMES Euros/MES
1	Enginyers, llicenciats, alta direcció. No inclòs 1.3 c) Estatut Treballadors (ET)	1.152,90	3.751,20
2	Enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats	956,10	3.751,20
3	Caps administratius i de taller	831,60	3.751,20
4	Ajudants no titulats	825,60	3.751,20
5	Oficials administratius	825,60	3.751,20
6	Subalterns	825,60	3.751,20
7	Auxiliars administratius	825,60	3.751,20
		Euros/dia	Euros/dia
8	Oficials de primera i segona	27,52	125,04
9	Oficials de tercera i especialistes	27,52	125,04
10	Peons	27,52	125,04
11	Treballadors de menys de díhuit anys, qualsevol que siga la seua categoria professional	27,52	125,04

1.2 LÍMITS DE COTITZACIÓ

MÀXIM	3.606,00
MÍNIM	756,60

A TEMPS PARCIAL.

GRUPO DE COTIZACIÓ	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASE MÍNIMA POR HORA (EUROS)
1	Enginyers, llicències, alta direcció. No inclòs 1.3c) ET	6,95
2	Enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats	5,76
3	Caps administratius i de taller	5,01
4	Ajudants no titulats	4,97
5	Oficials no administratius	4,97
6	Subalterns	4,97
7	Auxiliars administratius	4,97
8	Oficials de primera i segona	4,97
9	Oficials de tercera i especialistes	4,97
10	Treballadors majors de díhuit anys no qualificats	4,97
11	Treballadors de menys de díhuit anys, qualsevol que siga la seua categoria professional	4,97

1.3 TIPUS DE COTITZACIÓ

	EMPRESA	TREBALLADOR	TOTAL
RÈGIM GENERAL Contingències comunes (sobre base mínima normalitzada)	23,60	4,70	28,30
DESOCUPACIÓ (sobre base d'accident de treball) Contractació indefinida, inclosa en temps parcial i fixos discontinus, contractació durada determinada en les modalitats de contractes formatius, en pràctiques, d'inserció, de relleu, interinitat i les modalitats contractuals realitzades amb treballadors discapacitats, no inferior al 33%	5,50	1,55	7,05

CONTRACTACIÓ DE DURADA DETERMINADA:			
Temps complet	6,7	1,6	8,3
Temps parcial	6,7	1,6	8,3
FONS DE GARANTIA SALARIAL (base d'accident de treball)	0,20		0,20
FORMACIÓ PROFESSIONAL (base d'accident de treball)	0,60	0,10	0,70
COTITZACIÓ ADDICIONAL: HORES EXTRES (força major)	12,00	2,00	14,00
COTITZACIÓ ADDICIONAL: HORES EXTRES (no força major)	23,60	4,70	28,30
ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIES PROFESSIONALS (tarifes llei)			

1.4 CONTRACTES PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE

Quota única mensual.

CONTINGÈNCIES	FORMACIÓ	
	Empresa	Treballador
Contingències comunes (40,13 €)	33,46 euros	6,67 euros
Contingències professionals (4,60 €)	4,60 euros	-
FOGASA (2,54 €)	2,54 euros	-
Formació professional (1,39 €)	1,23 euros	0,16 euros
Desocupació (58,20 €)	45,40 euros	12,80 euros
TOTAL (106,86 €)	87,23 euros	19,63 euros

1.5 RÈGIM ESPECIAL DE TREBALLADORS AUTÒNOMS

BASE MÍNIMA	893,10
BASE MÀXIMA	3.751,20

BASES	BASE MÀXIMA	BASE MÍNIMA
Cas 1	Amb menys de 47 anys l'1 de gener de 2017.	Base mínima: 893,10 Base màxima: 3.751,20
	Amb 47 anys, i que la seua base de cotització de desembre de 2016 haja sigut igual o superior a 1.964,70 euros per mes, o causen alta en aquest règim.	Base mínima: 893,10 Base màxima: 3.751,20
	Amb 47 anys, i que la seua base de cotització el desembre de 2016 haja sigut inferior a 1.964,70 euros per mes, però exercisquen opció per una base superior abans del 30/06/2017.	Base mínima: 893,10 Base màxima: 3.751,20
	Amb 47 anys, i que la seua base de cotització el desembre de 2014 haja sigut inferior a 1.926.60 euros per mes, però NO exercisquen opció per una base superior abans del 30/06/2017.	Base mínima: 893,10 Base màxima: 1.945,80
Cas 2	Amb 47 anys i que s'hagueren donat d'alta en el RETA com a conseqüència de la defunció del cònjuge titular de l'establiment.	Base mínima: 893,10 Base màxima: 3.751,20
Cas 2	Amb 48 anys d'edat l'1 de gener de 2017.	Base mínima: 963,30 Base màxima: 1.964,70
Cas 3	Treballadors que abans dels 50 anys, amb almenys 5 anys cotitzats, amb base de cotització el desembre de 2016 inferior o igual a 1.964,70 euros.	Base mínima: 893,10 Base màxima: 1.964,70
	Treballadors que abans dels 50 anys, amb almenys 5 anys cotitzats, amb base de cotització el desembre de 2016 superior a 1.964,70 euros	Base mínima: 893,10 Base màxima però incrementat un 1%
Cas 4	Treballadors que en algun moment del 2016 hagen tingut contractats deu o més treballadors al seu servei.	Base mínima: 1.152,90 Base màxima: 3.751,20

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

TARIFA PLANA DE 50 EUROS

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

- Alta inicial
- No haver estat en situació d'alta en els cinc anys anteriors a comptar des de la data d'efectes d'alta.

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

- Els sis primers mesos, 50 €/mes si es tria base mínima.
- Reducció del 50 % de la quota durant els 6 mesos següents (133,50 €).
- Reducció del 30% de la quota durant els 3 mesos següents (187 €).
- Bonificació del 30% durant els 3 mesos següents (187€).
- A partir del mes díhuit, la quota normal.

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

1.6. DESOCUPACIÓ D'AUTÒNOMS

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

REQUISITS

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

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

QUANTIA: 70% de la base reguladora.

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

DURADA DE LA PRESTACIÓ

(segons el període cotitzat)

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

1.7 EMPLEATS DE LA LLAR

A partir de l'1 de gener de 2017, les bases de cotització per contingències comunes seran les determinades en l'escala següent, en funció de la retribució percebuda pels empleats de llar per cada relació laboral

QUANT CAL COTITZAR?		
TRAM	Retribució mensual incrementada amb la proporció de pagues extraordinàries	Base cotització – euros/mes
1r	Fins a 188,61	161,29
2n	Des de 188,62 fins a 294,60	266,84
3r	Des de 294,61 fins a 400,80	372,39
4t	Des de 400,81 fins a 506,80	477,96
5é	Des de 506,81 fins a 612,90	583,52
6é	Des de 612,91 fins a 718,20	689,09
7é	Des de 718,21 fins a 825,65	825,60
8é	Des de 825,66	862,44

- El tipus de cotització per contingències comunes serà:
- L'any 2017, el 26,5 per cent, sent el 22,10 per cent a càrrec de l'ocupador, i el 4,40 per cent a càrrec de l'empleat.
- El tipus de cotització per contingències professionals serà:
- Es manté la cotització per les contingències d'accidents de treball i malalties professionals, sobre la base de cotització que corresponga, segons el que s'indica en l'apartat Quatre.1, s'aplicarà el tipus de cotització previst a aquest efecte en la tarifa de primes inclosa en la disposició addicional quarta de la Llei 42/2006, de 28 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2007, sent el resultant a càrrec exclusiu de l'ocupador. En total suposa un 1.10 % que es desglosse en incapacitat temporal IT: 0,65 % i per a mort i supervivència IMS: 0,45 %.

BONIFICACIONS

Durant l'exercici de 2017 serà aplicable una reducció del 20 % en l'aportació empresarial a la cotització a la Seguretat Social per a les quotes a la **Seguretat Social per contingències comunes**.

2. INDICADORS D'INGRESSOS MÍNIMS

2.1 SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL (SMI)

DIA	MES	ANUAL
23,59	707,70	9.907,80

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

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

3. DESOCUPACIÓ I FOGASA

3.1 SITUACIÓ LEGAL DE DESOCUPACIÓ

EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL

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

ALTRES SUPÒSITS

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

3.2 ON I QUAN PRESENTAR LA SOL-LICITUD PER DESOCUPACIÓ

TERMINI

El termini per a demanar l'atur és de 15 dies hàbils des de la data del cessament en el treball. No computen els dissabtes, diumenges i festius. Els dies de vacances que no hem gaudit i que l'empresa ens paga en la liquidació, seguits d'alta en la seguretat social i no podrà demanar-se l'atur.

PRESENTACIÓ DE LA SOL-LICITUD

El dia en què nosaltres demanem la cita prèvia en el SEPE, és el dia que es considera com a data de presentació de la sol·licitud.

3.3 PRESTACIONS PER DESOCUPACIÓ

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

3.4 DURADA DE DESOCUPACIÓ CONTRIBUTIVA

La quantia de la prestació serà la base reguladora de les últimes 6 nòmimes:

- Els sis primers mesos (180 dies) el treballador cobrarà el 70 % de la seva base reguladora.
- I a partir del mes seté (a partir del dia 181), el 50 % de la seua base reguladora.

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

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

3.5 SUBSIDI PER DESOCUPACIÓ SENSE TINDRE COBERT PERÍODE MÍNIM DE COTITZACIÓ

Per pèrdua d'ocupació, de forma involuntària.

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

La durada del subsidi en cas de treballadors fixos discontinus serà equivalent al nre. de mesos cotitzats l'any anterior a la sol·licitud. **Per esgotament de la prestació contributiva**, i portar un mes inscrit com a demandant d'ocupació, des de l'esgotament d'aquesta prestació, tindre responsabilitats familiars, tret que siga major de 45 anys.

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

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

AJUDES EXTRAORDINÀRIES: IMPORT A COBRAR

- En la **renda activa d'inserció (RAI)**, es continua cobrant 426 euros mensuals.
- En el **pla Prepara**, 400 o 450 euros per mes, en funció de les responsabilitats familiars.
- En el **programa extraordinari d'activació**, 426 euros per mes.

3.6 PRESTACIÓ PAGAMENT ÚNIC

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

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

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

Valor dia salari	SMI diari	23,59 €
	Doble del SMI diari, amb prorrateig d'extres:	54,94 €
Salari	Abonament les persones treballadores dels salaris amb les seues pagues extraordinàries, inclosos els de tramitació, pendents de pagament per declaració d'insolvència o procediment concursal.	6.592,80 €
	La quantitat màxima a abonar per FOGASA és el doble de l'SMI diari, amb prorrateig de pagues extres, pel nre. de dies pendents de pagament, màxim de 120 dies.	
Indemnització	Abonament de les indemnitzacions per acomiadaments o extinció de contracte reconegudes. El seu límit serà el d'una anualitat, sense que el doble de l'SMI, incloent-hi les pagues, el supere.	20.053,10 €
	Anualitat de salari: 20 dies/improcedent 33 dies.	

4. INCAPACITAT TEMPORAL I SUBSIDI PER MATERNITAT

4.1 INCAPACITAT TEMPORALS

ORIGEN	DIES	PERCENTATGE	A CÀRREC
Malaltia comuna o accident no laboral	Del 1r al 3r dia Entre el 4t i el 15é Ens el 16é i 20é A partir del 21é	0 % 60 % base reguladora 60 % base reguladora 75 %base reguladora	Empresari SS o Mútua de A.T. i E.P. de la SS
Malaltia professional i accident de treball	Des de l'endemà de la baixa (és a càrrec de l'empresari el salari corresponent al dia de baixa)	75% base reguladora	SS o Mútua de A.T. i E.P. de la S.S
Maternitat	Des del dia de baixa durant 16 setmanes	100% base reguladora	Seguretat Social
Paternitat	4 setmanes	100% base reguladora	Seguretat Social
Suspensió per risc d'embaràs	Des del dia de la baixa	100% base reguladora	SS o Mútua d'A.T i E.P. de la S.S
Suspensió per risc de la lactància natural	Des del dia de la baixa	100% base reguladora	SS o Mútua d'A.T i E.P. de la S.S
Suspensió per a la cura de menors amb càncer	Durant el temps d'hospitalització i tractament continuat	100% base reguladora o en proporció a la reducció que experimenta la jornada de treball	SS o Mútua d'A.T i E.P. de la S.S

4.2 DESOCUPACIÓ EN LA SITUACIÓ D'INCAPACITAT TEMPORAL

CONDICIONS

Treballador en actiu que es troba en incapacitat temporal derivada de contingències comunes i s'acaba el seu contracte: percep en situació d'incapacitat temporal la quantia igual a la prestació per desocupació, fins que s'extingisca aquesta situació, passant llavors a situació de desocupació. Posteriorment percebrà la prestació de la desocupació i es descompta del període de desocupació, el temps d'incapacitat temporal a partir de l'extinció del contracte. Excepte per a la prestació de maternitat.

Treballador en actiu que es troba en incapacitat temporal derivada de contingències professionals i s'acaba el seu contracte; seguirà percebent la prestació d'incapacitat temporal en igual quantia que la que tinguera reconeguda fins que s'extingisca aquesta situació. Posteriorment passarà a situació de desocupació i percebrà la prestació corresponent, sense descompte del període que va romandre en incapacitat temporal després de l'extinció del contracte.

Incapacitat temporal durant la desocupació que constitueix recaiguda d'un procés iniciat durant la vigència del contracte; percep incapacitat temporal en quantia igual que la desocupació. Finalitzat el període de desocupació, si continua amb la incapacitat temporal, segueix percebent aquesta prestació en la mateixa quantia.

Incapacitat temporal durant la desocupació que no constitueix recaiguda; percep la incapacitat temporal en quantia igual que la desocupació. Posteriorment el període de desocupació, si continua la incapacitat temporal segueix percebent aquesta prestació pel 75 % de l'SMI exclosa la part proporcional de pagues extraordinàries.

5. MATERNITAT

5.1 PRESTACIÓ PER MATERNITAT I EXCEDÈNCIES

LLICÈNCIA. ART. 48.4 ET

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

BENEFICIARIS

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

REQUISITS PER A ACCEDIR A LA PRESTACIÓ

Estar afiliats i en alta o en situació assimilada a l'alta i tindre cobert un període mínim de cotització:

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

SITUACIONS

- Part amb defunció de la mare, l'altre progenitor tindrà dret a la prestació durant el període que corresponga. Compatible amb el subsidi de paternitat.
- Hospitalització del nou-nat o part prematur: el període de suspensió podrà computar-se a instàncies de la mare o, si no n'hi ha, de l'altre progenitor, a partir de la data d'alta hospitalària exclouent-se d'aquest còmput les 6 setmanes posteriors al part.
- Defunció del fill: període de suspensió no es veurà reduït, tret que una vegada finalitzat el descans obligatori de la mare, sol·licitara reincorporar-s'hi.

PRESTACIÓ ECONÒMICA

100 % de la base de cotització per contingències comunes del mes immediatament anterior a la suspensió per maternitat. Serà abonat per l'INSS. La base reguladora serà equivalent a la que estiga establida per a la prestació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes.
En el cas que la treballadora fóra a temps parcial, la base reguladora serà la que resulte de dividir la suma de les bases de cotització durant els 12 mesos anteriors a la data del fet causant entre 365.

RISC DURANT L'EMBARÀS

Es considera situació protegida aquella en què es troba la treballadora embarassada durant el període de suspensió del contracte de treball en els supòsits en què, havent de canviar de lloc de treball aquesta per un altre de compatible amb el seu estat, aquest canvi de lloc no resulte tècnicament o objectivament possible o no pugua raonablement exigir-se per motius justificats.

PRESTACIÓ ECONÒMICA

La prestació econòmica consisteix en un subsidi equivalent al 100 % de la base reguladora corresponent: la base reguladora serà l'equivalent a la que estiga establida per a la prestació d'incapacitat temporal (IT) derivada de contingències professionals, prenent com a referència la data en què s'inicia la suspensió del contracte.

INICI

La prestació naix el dia en què s'inicia la suspensió del contracte de treball i finalitzarà el dia anterior al d'inici de la prestació per maternitat.

5.2 PATERNITAT

BENEFICIARIS ART. 48-BIS
<ul style="list-style-type: none"> - Gaudi pel pare (o per la progenitora que no haja donat a llum) dels períodes de suspensió del contracte. El període de suspensió té una durada de 4 setmanes, ampliable a dos dies per cada fill a partir del segon. - Període de suspensió que s'acumula al permís per naixement de fill.
REQUISITS PER A ACCEDIR A LA PRESTACIÓ
<ul style="list-style-type: none"> - Afiliació - Alta o situació assimilada - Període de carència (180 dies cotitzats els últims 7 anys/360 cotitzats al llarg de la vida laboral)
PRESTACIÓ ECONÒMICA
100 % de la base de cotització per contingències comunes del mes immediatament anterior a la suspensió per paternitat. Serà abonat per l'INSS.

5.3 REDUCCIÓ DE JORNADA I EXCEDÈNCIES

ORIGEN	DURADA	CONSEQÜÈNCIES
Reducció de jornada per cura de fills	Fins als 12 anys dels menors dóna dret a acollir-se a la reducció de jornada per guarda legal per cura de fills (RD Llei 16/2013).	<ul style="list-style-type: none"> - Es calcula sobre la jornada diària, el treballador ja no pot sol·licitar la reducció setmanal, raó per la qual la reducció de jornada ha de ser la mateixa cada dia. Reducció econòmica proporcional a la jornada laboral. Des d'un huité fins a mitja jornada.
Lactància (natural o artificial)	Una hora per dia, que podrà ser fraccionada fins que el menor complisca els 9 mesos.	<ul style="list-style-type: none"> - Dret tant d'homes com de dones (encara que solament podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que tots dos treballen).
	Acumulada: acumular les hores de lactància en jornades completes quan així ho permeta el conveni col·lectiu o s'acorde amb l'empresari.	<ul style="list-style-type: none"> - S'expliquen les hores que es deixen de treballar pel permís, descomptant els dies festius i els dies de descans, des que se sol·licita la lactància fins que el fill complisca nou mesos.
Excedència	Forçosa	<ul style="list-style-type: none"> - La seua concessió és obligatòria per a l'empresa i comporta la conservació del lloc de treball i el seu període es té com a treballat a l'efecte de còmput d'antiguitat. El reingrés ha de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament de la causa que el va produir. Causes: designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball; realització de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior. - Computable a l'efecte d'antiguitat.
	Voluntària	<ul style="list-style-type: none"> - Es requereix antiguitat d'un any mínim en l'empresa. - Com que és voluntària, el treballador pot demanar-la per qualsevol motiu, sense haver d'explicar-ho a l'empresa. - No es reconeix dret a reserva del lloc de treball sinó dret preferent de reingrés quan hi haja vacant. - La seua durada serà entre quatre mesos i cinc anys. - Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.
	Cura de fills	<ul style="list-style-type: none"> - Tant quan siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment. Es pot demanar a l'empresa en qualsevol moment, però abans que el fill complisca 3 anys, a causa que l'excedència es pot gaudir fins que el fill tinga 3 anys. - El període en què el treballador romanga en situació d'excedència serà computable a l'efecte d'antiguitat. - Període d'excedència es considera com una situació assimilada a l'alta a l'efecte de les prestacions de la Seguretat Social durant els primers 2 anys d'excedència. - Durant el primer any tindrà dret a reserva de lloc. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. Si és família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos.

6. VACANCES I HORARI DE TREBALL

6.1 VACANCES I INCAPACITAT TEMPORAL

El treballador que es pose malalt durant les vacances té dret a recuperar aquests dies de descans, posteriorment en un altre període, independentment que la baixa per IT es produísca abans o durant les vacances. Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, incorporada pel Tribunal Suprem, STS 20/05/2014. Dret al descans vacacional amb posterioritat a una situació d'incapacitat temporal (IT), recollit en l'article 38 de l'Estatut dels Treballadors.

El treballador que no ha pogut gaudir de les vacances en l'any natural que li corresponia per haver estat de baixa per incapacitat temporal (tant si l'IT s'ha produït abans com si ha sigut durant les vacances) té dret a gaudir-les l'any següent quan es consigne l'alta mèdica.

6.2 VACANCES

Es pactarà amb l'empresa la data de gaudi de les vacances. Mai podran ser inferiors a 30 dies naturals. Dependrà del Conveni Col·lectiu Aplicable per a poder gaudir de més dies de vacances.

Data de gaudi;

- S'haurà de fixar l'acord entre l'empresari i el treballador, de conformitat a que estableixen els convenis col·lectius. Mínim 2 mesos d'antelació.
- En el cas que hi haja disconformitat amb la data de gaudi, s'haurà de presentar demanda davant de la jurisdicció social, fixant la data de gaudi que es requereix. Procediment sumari i preferent.
- Les vacances NO són substituïbles per compensació econòmica, excepte en cas d'extinció de la relació laboral.

6.3 HORARI DE TREBALL

Màxim de jornada	La durada de la jornada de treball serà la pactada en els convenis col·lectius o en el contracte de treball. Màxim de jornada ordinària de treball serà de 40 hores setmanals de mitjana en còmput anual.
Disponibilitat horària de l'empresa	Mitjançant conveni col·lectiu, o si no n'hi ha, amb acord entre l'empresa i els representants dels treballadors es podrà establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. A falta de pacte, l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 10% de la jornada de treball. Aquesta disponibilitat haurà de respectar els períodes mínims de descans diari i setmanal, i el treballador haurà de conèixer amb un preavís mínim de 5 dies el dia i l'hora de la prestació de treball.
Descans Mínim	Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent intervindran com a mínim 12 hores.
Descans durant la jornada	Període de descans no podrà ser inferior a 15 minuts en una durada continuada de 6 hores, i es considerarà com a temps de treball.
Calendari laboral	L'empresa anualment, haurà d'exposar un calendari laboral en un lloc visible de l'empresa
Hores extraordinàries	El nombre d'hores ordinàries al dia, no podrà ser superior a 9 hores, tret que per conveni o acord d'empresa s'establisca una altra distribució, respectant en tot cas el descans entre jornades. Hauran de ser sempre voluntàries. Mitjançant conveni o contracte s'optarà entre abonar les hores en la seua quantia (que en cap cas podrà ser inferior a l'hora ordinària), o compensar-les per temps equivalents. No podrà ser superior a 80 hores per any.

7. GRAUS DE CONSANGUINITAT I AFINITAT

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

AFINITAT	CONSANGUINITAT
Avis i germans 2n grau d'afinitat	Avis i germans - 2n grau de consanguinitat
Pares- 1r grau d'afinitat	Pares- 1r grau de consanguinitat
CÒNJUGE	TREBALLADOR
Fills- 1r grau d'afinitat	Fills- 1r grau de consanguinitat
Néts- 2n grau d'afinitat	Néts- 2n grau de consanguinitat

8. PERMISOS I LLICÈNCIES RETRIBUÏTS

MOTIU	DURADA		OBSERVACIONS
	Sense desplaçament	Amb desplaçament	
Naixement	2 dies	4 dies	
Malaltia Greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari	2 dies	4 dies	La relació familiar s'entén fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat. Exemple; germà/ana o cunyat/ada
Defunció dels anteriors	2 dies	4 dies	La relació familiar s'entén fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat
Matrimoni	15 dies naturals. S'explica a partir del dia del matrimoni		Alguns convenis recullen la possibilitat de parella de fet
Casament d'un parent fins a segon grau de consanguinitat o afinitat	1 dia		
Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part	Temps indispensable		
Lactància	1 hora diària que podrà dividir en 2 fraccions o reducció de jornada en mitja hora, durant 9 mesos		Possibilitat d'acumulació
Trasllat de domicili habitual	1 dia	El treballador que siga desplaçat temporalment a un centre de treball distint d'aquell en què presta serveis podrà gaudir d'un permís de 4 dies per cada 3 mesos de de treball.	
Compliment del deure públic de caràcter inexcusable i personal:	Temps indispensable		
- Assistència a jutí: Testimoni, pèrit, etc.	Temps indispensable		
- Dret de sufragi: Electors, presidents, vocals	Dia de votació i reducció en 5 hores jornada dia següent		
- Gestions d'organismes administratius	Temps indispensable		

PERMISOS PER REPRESENTACIÓ SINDICAL

- Fins a 100 treballadors, 15 hores
- De 101 a 250 treballadors, 20 hores
- De 251 a 500 treballadors, 30 hores
- De 501 a 750 treballadors, 35 hores
- Més de 750 treballadors, 40 hores.

Aquests permisos poden ser millorables per conveni col·lectiu.

9. PENSIONS

9.1 QUANTIES MÍNIMES DE LES PENSIONS EN LA MODALITAT CONTRIBUTIVA

CLASSES DE PENSÍO		TITULARS (euros/any)		
		Sense cònjuge Unitat econòmica unifamiliar	Amb cònjuge a càrrec	Amb cònjuge no a càrrec
		Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes
Jubilació	Titular amb 65 anys	637,70	786,90	605,10
	Titular menor de 65 anys	596,50	737,60	563,80
	Titular de 65 anys procedent de gran invalidesa	956,60	1.180,40	907,70
Incapacitat permanent	Gran Invalidesa	956,60	1.180,40	907,70
	Absoluta	637,70	786,90	605,10
	Total: titular amb 60 i 64 anys	737,60	737,60	563,80
	Total: derivada de malaltia comuna menor de 60 anys	396,60	396,60	389,21

CLASSES DE PENSÍO

VIUDETAT: El cònjuge del mort sempre que aquest haja cotitzat 500 dies dins d'un període ininterromput de 5 anys immediatament anteriors a la defunció o a la data en la qual es va jubilar i la seua defunció sigui per malaltia comuna. Si la mort es produeix per accident, siga o no de treball o per malaltia professional, no s'exigeix període previ de cotització. En cas de matrimoni civil haurà d'acreditar-se l'existència de fills o almenys un any de matrimoni o dos, sumant el temps que s'ha sigut parella de fet. També la rebran els separats judicialment o divorciats sempre que no hagen contret de nou matrimoni o constituït parella de fet.

BASE REGULADORA: El viudo o viuda cobraran 52 % de la base reguladora del mort amb caràcter general. I aquest percentatge s'eleva al 70% de la base reguladora si es compleixen aquests requisits: si el perceptor viu amb fills menors de 26 anys o discapacitats al seu càrrec i els ingressos de la unitat familiar dividits en el nombre de membres no superen anualment el 75 % del salari mínim; que la pensió de viudetat siga l'única font d'ingressos (almenys el 50 %) i que no tinga altres rendiments per valor d'una quantitat que es fixa anualment.

Viudetat	Titular amb càrregues familiars	737,60
	Titular amb 65 anys o amb discapacitat en grau igual o superior al 65 %	637,70
	Titular amb edat entre 60 i 64 anys	596,50
	Titular amb menys de 60 anys	482,90

ORFANDAT: La cobren els fills dels treballadors morts fins als 25 anys. Els requisits de cotització del mort són els mateixos que per al cobrament de la pensió de viudetat.

BASE REGULADORA: La seua quantia és del 20 % de la base reguladora del mort, calculada igual que per a fixar la pensió de viudetat.

En favor de familiars	Per beneficiari	194,80
	Per beneficiari discapacitat menor de 18 anys amb una discapacitat en grau igual o superior al 65%	383,40
	(En orfanat absoluta el mínim s'incrementarà en 6.724,20 euros/any distribuïts, si és el cas, entre els beneficiaris).	677,70

EN FAVOR DE FAMILIARS: La reben els néts, germans o pares del mort que visqueren amb ell almenys durant els dos anys anteriors a la defunció i en depengueren econòmicament, sempre que no tinguen dret a una altra pensió pública ni cap altre mitjà de subsistència. Així mateix, els requisits per al causant són els mateixos que per a la viudetat i l'orfanat.

BASE REGULADORA: La seua quantia és del 20 % de la base reguladora del mort, calculada igual que per a fixar la pensió de viudetat.

En favor de familiars	Per beneficiari	194,80
	Si no hi ha viudo ni orfe pensionistes:	
	-Un sol beneficiari amb 65 anys -Un sol beneficiari menor de 65 anys (Diversos beneficiaris: el mínim assignat a cadascun d'ells s'incrementarà en l'import que resulte de prorratejar 4.011,00 euros/any entre el nombre de beneficiaris).	470,9 443,70
Prestació familiar per fill a càrrec major de 18 anys	Discapacitat major o igual al 65 %	368,90
	Discapacitat major o igual; amb l'ajuda d'una tercera persona	553,40

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

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

9.3 PRESTACIONS FAMILIARS

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

9.4 JUBILACIÓ ORDINÀRIA

Requisits	<ul style="list-style-type: none"> - Tindre complit 65 anys d'edat si té 35 anys i 9 mesos o més de cotització. De no acreditar-los, l'edat ha de ser de 65 anys i tres mesos - Acreditar 15 anys de cotització, dels quals, almenys dos anys hauran d'estar compresos dins dels quinze anys immediatament anteriors al moment de causar el dret. - Trobar-se al corrent en el pagament de les quotes de la Seguretat Social.
Import de la pensió	<p>La quantia de la pensió ve determinada per l'aplicació d'un percentatge a la base reguladora:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Base reguladora: és el quocient que resulta de dividir per 280 la suma de les bases de cotització del treballador durant els 240 mesos (20 anys) immediatament anteriors - Percentatge ordinari: depèn dels anys cotitzats, des d'un 50 % amb 15 anys de cotització fins a un 100 % amb 35 anys cotitzats i 6 mesos. - Percentatge addicional: quan s'accedisca a la jubilació a una edat superior a l'ordinària i s'haguera reunit el període mínim exigible de cotització, se li aplicarà un increment <ul style="list-style-type: none"> -Fins a 25 anys cotitzats, el 2 % -Entre 25 i 37 anys cotitzats el 2.75 % -A partir de 37 anys cotitzats, el 4 %
Efectes econòmics	Des de l'endemà del cessament en el treball
Incompatibilitat amb el treball	Com a norma general és incompatible llevat d'excepcions com la jubilació flexible i la jubilació activa
Incompatibilitat amb altres pensions	<ul style="list-style-type: none"> - Amb la percepció d'una altra pensió del mateix règim de la Seguretat Social, amb excepció de la viudetat, i s'ha d'optar per una d'aquestes. - Amb la percepció d'una altra pensió de jubilació o incapacitat permanent i es deu triar entre una d'aquestes.
Incompatibilitat amb altres pensions	<ul style="list-style-type: none"> - Amb la percepció d'una altra pensió del mateix règim de la Seguretat Social, amb excepció de la viudetat, havent d'optar per una - Amb la percepció d'una altra pensió de jubilació o incapacitat permanent havent de triar entre una d'aquestes
Límits mínim i màxim de pensió	<ul style="list-style-type: none"> - Mínima unipersonal: 637,70 €/mes - Màxima: 2.573,40 €/mes <p>La pensió de jubilació es percep en 14 pagues anuals. Aquelles pensions que resulten inferiors a la pensió mínima, podran ser complementades fins a aquest import mínim sempre que s'acrediten certs requisits com ara falta de rendes o residència a Espanya.</p>

9.5 JUBILACIÓ TREBALLADOR A TEMPS PARCIAL

COEFICIENT DE PARCIALITAT	El percentatge que representa la jornada realitzada a temps parcial respecte a la realitzada per un treballador a temps complet comparable, per aconseguir la "parcialitat mitjana", i d'aquesta forma conèixer el coeficient global de parcialitat. Aquesta dada ens donarà el temps necessari que ha de cotitzar un treballador a temps parcial perquè li done accés a la jubilació ordinària.
---------------------------	--

9.6 JUBILACIÓ PARCIAL AMB RELLEVISTA

EDAT MÍNIMA	<ul style="list-style-type: none"> - 61 anys i 5 mesos si acredita, almenys, 34 anys i 3 mesos de cotització - 61 anys i 10 mesos si acredita un període de cotització inferior
	<ul style="list-style-type: none"> - Ser treballador per compte d'altri amb una jornada a temps complet - Acreditar un període d'antiguitat com a treballador en l'empresa de 6 mesos almenys immediatament anteriors a la data de jubilació parcial - Ha de concertar amb l'empresa un contracte de treball a temps parcial, reduint la jornada de treball i el salari, entre un mínim d'un 25 % i un màxim d'un 50 % - És necessari que l'empresa concerte simultàniament un contracte de relleu amb un altre treballador aturat. Aquest contracte haurà de celebrar-se fins al compliment de l'edat ordinària de jubilació

9.7 JUBILACIÓ ANTICIPADA 2017

Jubilació anticipada forçosa (involuntària)	Pot avançar-se 4 anys a la jubilació ordinària, en cas d'acomiadament i si està apuntat a l'atur ininterrompudament durant 6 mesos anteriors al fet causant i té cotitzats almenys 33 anys. La pensió serà objecte de reducció mitjançant l'aplicació d'un coeficient reductor per cada trimestre, que en el moment del fet causant, falte al treballador per a complir l'edat legal de jubilació.
Jubilació anticipada voluntària	Té cotitzats almenys 35 anys, i la pensió resultant és superior a la mínima si es jubilara als 65 anys, pot avançar 2 anys la jubilació a l'edat ordinària que estiga en vigor. La pensió serà objecte de reducció mitjançant l'aplicació d'un coeficient reductor per cada trimestre, que al moment del fet causant falte al treballador per a complir l'edat legal de jubilació.
Jubilació anticipada treballadors amb discapacitat en grau igual o superior al 45 %	Edat mínima per a accedir a la jubilació es rebaixa dels 58 als 56 anys de l'edat real. Persones amb una discapacitat igual o superior al 45 %.

Percentatge reductor edat ordinària

La pensió serà objecte de reducció mitjançant l'aplicació d'un coeficient reductor per cada trimestre que, al moment del fet causant, falte al treballador per a complir l'edat legal de jubilació.

1,875 % per trimestre	Treballadors amb menys de 38 anys i 6 mesos cotitzats
1,750 % per trimestre	Treballadors amb 38 anys i 6 mesos cotitzats o més, i menys de 41 anys i 6 mesos
1,625 % per trimestre	Treballadors amb 41 anys i 6 mesos més cotitzats i menys de 44 anys i 6 mesos
1,500% per trimestre	Treballadors amb 44 anys i 6 mesos o més cotitzats

9.8 EDAT DE JUBILACIÓ 2017

Regla general

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

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

9.9 INCAPACITATS LABORALS

HI HA QUATRE GRAUS EN ELS QUALS ES CLASSIFICA LA INCAPACITAT PERMANENT:

Incapacitat permanent parcial. Això ocorre quan la malaltia que l'ha portat a continuar en situació d'incapacitat, li ha produït una disminució d'un 33 % del rendiment en les tasques professionals, però sense que es perda la possibilitat de fer les tasques fonamentals del treball habitual, raó per la qual es pot seguir fent el mateix treball que es feia, però amb alguns problemes o més a poc a poc. En aquest cas es rep una indemnització, però es pot seguir treballant.

Incapacitat permanent total. indica que el treballador no pot realitzar les tasques que realitzava en el seu treball habitual, però això no lleva que pugui fer una altra classe de treballs diferents dels que feia. És compatible amb un treball diferent de les funcions de la seua professió, sense perdre la pensió.

Pensió: el 55 % de la base reguladora. Als 55 anys, davant de la dificultat de trobar feina, s'ampliarà un 20 % més o un pagament únic com a indemnització.

Incapacitat permanent absoluta. Aquesta incapacitat inhabilita la persona que així ha sigut valorada per a totes les professions. Pensió; pensió vitalícia del 100 % de la base reguladora.

Gran invalidesa. En el cas que el treballador haja arribat a aquesta situació de gran invalidesa i que necessite un cuidador per a les seues tasques diàries, se li afegirà una ajuda econòmica.

Pensió: pensió vitalícia del 100 % de la base reguladora, incrementada en un 50 % destinat a remunerar la persona que atén l'invalidat.

Lesions permanents no invalidants. Es diuen així les lesions derivades d'un treball, per malaltia professional o accident, són seqüeles que físicament disminueixen la capacitat del treballador sense que per això tinguen la condició d'una incapacitat permanent.

9.10 PERIODO DE COTIZACIÓN Y CARENCIA

Incapacitat que deriva d'una malaltia professional o accident no laboral, no es requereix cap període de carència

En els **graus d'incapacitat permanent absoluta per a tot treball o de gran invalidesa derivats de contingències comunes**, sempre que s'acredite un període mínim de cotització de 15 anys, de manera que la cinquena part d'aquest període exigit estiga compresa dins dels deu anys immediatament anteriors al fet causant. En els restants graus sí que s'exigeix el requisit genèric d'estar en alta en el moment del fet causant de la prestació, i no en el moment de la sol·licitud. En cas d'accident no laboral, el treballador ha d'estar d'alta en el moment de produir-se el sinistre; és a dir, que la persona afectada d'incapacitat s'ha de trobar exercint una activitat laboral en el moment de produir-se la malaltia o l'accident causant de la situació incapacitadora.

Les incapacitats per contingències comunes requereixen, prèviament al fet causant de la corresponent prestació, període de cotització que varia en funció del grau d'incapacitat de què es tracte, de la situació d'alta o no alta de què es procedisca, i de l'edat del treballador en el moment del fet causant.

Incapacitat permanent parcial; 1800 dies de cotització compresos en els 10 anys immediatament anteriors a la data en què s'haja extingit la incapacitat temporal de la qual derive la incapacitat permanent.

Per a la resta d'incapacitats:

Menor de 31 anys:

- Període genèric de cotització: la tercera part del temps transcorregut entre la data en què va complir 16 anys i la del fet causant.
- Període específic de cotització: no se n'exigeix.

Si té 31 o més anys:

- Període genèric de cotització: un quart del temps transcorregut entre la data en què va complir 20 anys i la del fet causant, amb un mínim, en tot cas, de 5 anys.
- Període específic de cotització: un cinqué del període de cotització exigible ha d'estar comprés: en els 10 anys immediatament anteriors al fet causant o en els 10 anys immediatament anteriors a la data en què va cessar l'obligació de cotitzar, si s'accedeix a la pensió des d'una situació d'alta o assimilada, sense obligació de cotitzar. El que es disposa en aquest paràgraf s'aplicarà, igualment, als qui, sense haver completat el període específic exigible, causen la pensió des d'una situació d'alta, amb obligació de cotitzar quan aquesta situació procedisca d'una altra d'immediatament anterior d'alta o assimilada a l'alta, sense obligació de cotitzar.

10. AJUDES ECONÒMIQUES

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

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

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

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

10.2 AJUDES PER CAUSA MAJOR

Duració de l'ajuda serà d'un màxim de 6 mesos. L'ajuda és compatible amb la realització d'activitats laborables compatibles amb l'itinerari d'inserció del treballador.

AJUDA A LES EMPRESES QUE MANTINGUEN L'OCUPACIÓ DESPRÉS DE VEURE INTERROMPUDA LA SEUA ACTIVITAT PER CAUSES DE FORÇA MAJOR. Reial decret llei 16/2014, de 19 de novembre

Una ajuda que exonerarà fins al 100 % de les quotes empresarials durant un període de dotze mesos, prorrogable a dotze és, quan s'apliquen suspensions de contractes o reduccions de jornada en lloc d'acomiadaments.

Circumstàncies de força major, com catàstrofes, terratrèmols que suposen la destrucció de centres de treball. L'empresa es comprometrà a la reinversió que garantisca el restabliment de les activitats.

11. TAULA D'INDEMNITZACIONS PER FINALITZACIÓ DE CONTRACTE

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

12. TAULA DE CONTRACTES

12.1 CONTRACTE EN PRÀCTIQUES

Tipus de contractes en pràctiques:

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

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

12.2 CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE

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

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

12.3 CONTRACTES TEMPORALS

PERÍODE DE PROVA

Contractes temporals amb una durada de 6 mesos, només podran tindre un període de prova d'1 mes de durada.

Possibilitat de fixar un nou període de prova a un treballador que ja haja sigut de prova i amb les mateixes funcions, però que va estar tan poc de temps que no se sap si s'adaptarà al lloc, es podrà subscriure un nou període de prova, sempre que no sobrepassi el límit legal de període de prova.

L'antiguitat del treballador computa des del primer dia que va estar de prova. STS 20/12/2014.

12.3.1. OBRA I SERVEI

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

12.3.2. EVENTUAL

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

12.3.3. INTERINITAT

CARACTERÍSTIQUES	DURADA	JORNADA	RETRIBUCIÓ	BENEFICIS/ FORMA/OBSERVACIONS
Substituir a treballadors amb reserva del seu lloc de treball, o per a cobrir temporalment un lloc durant el procés de selecció o substitució en període de vacances	Coincidirà amb el temps que dure la causa que el fonamenta	Completa o parcial	Segons conveni o categoria	Forma escrita. Incentius fiscals. No indemnització excepte pacte contrari. No computa per a la concatenació dels contractes temporals (successió de contractes).

12.3.4. DE RELLEU

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

12.3.5. DE PRIMERA OCUPACIÓ JOVE

CARACTERÍSTIQUES	DURADA	JORNADA	RETRIBUCIÓ	BENEFICIS/ FORMA/OBSERVACIONS
Joves aturats menors de 30 anys o 35 anys si té discapacitat. No tindre experiència, o que aquesta siga menor de 3 mesos.	Mínima de 3 mesos i màxima de 6 mesos. No excedir els 12 mesos	Completa o parcial	Segons conveni	Temporalitat. Forma escrita. Si transcorregut 3 mesos es transforma en indefinit, bonificació quotes empresarials a la Seguretat Social de 500 euros/any i en cas de dones 700 euros/any durant 3 anys.

12.4 CONTRACTES INDEFINITS

Es concerta sense establir límits al temps.

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

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

CONTRACTE INDEFINIT DE SUPORT A EMPRENEDORS

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

CONTRACTE INDEFINIT DE TREBALLADORS FIXOS DISCONTINUS

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

CONTRACTE TARIFA PLANA 100 EUROS

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

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

CONTRACTE INDEFINIT ELS PRIMERS 500 EUROS

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

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

12.5 CONTRACTE A TEMPS PARCIAL

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

13. INFRACCIONES I SANCIONS DE LA SEGURETAT SOCIAL**13.1 INFRACCIONES DE LA SEGURETAT SOCIAL**

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

13.2 SANCIONS A L'OCUPACIÓ SUBMERGIDA

CONDUCTES INFRACTORES	QUANTIA MÍNIMA	QUANTIA MÀXIMA
1. Falta d'afiliació dels treballadors a la Seguretat Social	3.126 euros	10.000 euros
2. Afiliació o alta dels treballadors fora de termini	626,00 euros	6.250 euros
3. Ocupació de perceptors de prestacions de la Seguretat Social (desocupació, pensions) incompatibles amb el treball, sense donar d'alta en la Seguretat Social	10.001 euros	187.515,00 euros

4. No comprovar les empreses amb contractes o subcontractes de la seua pròpia activitat l'alta en la Seguretat Social dels treballadors de les dites contractes	626,00 euros	6.250,00 euros
5. Obstrucció a la Inspecció de Treball i Seguretat Social que impedisca les comprovacions sobre faltes d'alta en Seguretat Social i ocupació de perceptors de prestacions incompatibles amb el treball	3.126,00 euros	187.515,00 euros

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

UNA ALTRA CONSEQÜÈNCIA DEL TREBALL SUBMERGIT
Publicitat de les sancions fermes assenyalades amb els núm. 1 i 3 quan siguen qualificades de molt greus
Prohibició de contractar amb el sector públic perquè s'ha imposat a l'empresa sancions fermes de les assenyalades amb els núm. 1, 3 i 5

14. GARANTIES I DRETS DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS/RES

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

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

Derecho de información

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

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

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

(*) Tendrán derecho a recibir la copia básica de los contratos a excepción del DNI, domicilio, y estado civil del trabajador.

Información que debe ser recibida:

Mensualmente:

- Contratas o subcontratas

Trimestralmente:

- Índice de absentismo y sus causas
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias
- Índice de siniestralidad
- Estudios periódicos del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención
- Evolución general del sector al que pertenece la empresa
- Situación económica de la empresa (programa de producción)
- Aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, medidas para fomentar la igualdad.

Anual:

- El balance, cuenta de resultados, memoria, y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos
- Planificación anual de la actividad preventiva
- Memoria y programación anual de los servicios de prevención

En el momento en que ocurra:

- Acuerdos no laborales con personas jóvenes y becarios
- Contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos de terminación laboral
- Copia básica de los contratos, notificación de sus prórrogas y de las denuncias
- Sanciones muy graves impuestas por la empresa

Sin fecha concreta:

- Libro de registro de la información de las empresas contratadas y subcontratadas
- Información de la plantilla, categorías y vacantes existentes
- Plan de prevención de riesgos laborales
- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.

Derecho de consulta:

- Intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité o delegados sobre cuestiones concretas como cambios relevantes en la organización del trabajo, reducciones de jornada, procesos de fusión de la empresa, etc....
- Derecho a emitir informe, con carácter previo a la decisión por el empresario sobre: reestructuraciones, ceses totales o parciales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, procesos de fusión, implantación de sistemas de organización y control de trabajo y valoración de los puestos de trabajo
- La consulta deberá permitir que el criterio del comité o de los delegados de personal pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar decisiones.
- Los informes en un plazo máximo de 15 días
- Por convenio podrán establecerse disposiciones sobre el contenido y modalidad de ejercicio sobre estos derechos de consulta.

Derecho de vigilancia:

- Cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social, y de empleo. También los acuerdos de empresa.
- Aplicación del principio de igualdad

Derecho de participación:

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

Derecho de información

- Sobre los temas que puedan repercutir en las relaciones laborales
- Límites: deber de sigilo y el derecho de reserva de cierta información de la empresa

Derecho de colaboración

- Para el mantenimiento y el incremento de la productividad.
- Puesta en marcha de medidas de conciliación

Capacidad procesal

- Defensa de los trabajadores de los intereses de los trabajadores
- Ejercer acciones administrativas y judiciales
- Decisión de iniciar un procedimiento se deberá llevar a cabo por decisión de todos los miembros.

14.2 GARANTIES I FACILITATS DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS

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

15. PROCEDIMENT DE NEGOCIACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU

15.1 PROCEDIMENT

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

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

CONTINGUT GENERAL DELS CONVENIS COL·LECTIUS

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

CONTINGUT NECESSARI/CONTINGUT MÍNIM

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

15.2 INAPLICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU: DESVINCULACIÓ DELS CONVENIS

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

CAUSA

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

Causas tècniques: canvis en els mitjans de producció

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

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

ACORD, ART. 87.1 ET

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

ACORD

- Es presumeix que existeixen causes justificatives i es determinarà amb exactitud en l'acord les noves condicions i la seua durada.
 - Només podrà ser impugnat davant de la jurisdicció social per frau, dol, coacció.
- Notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu.

DESACORD

Possibilitat de sotmetre la discrepància a la comissió paritària

Obligació d'acudir de primer a una solució extrajudicial

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

MATÈRIES

Jornada de treball
 Horari i distribució del temps de treball
 Règim de treball per torns
 Sistema de remuneració i quantia salarial
 Sistema de treball i rendiment
 Funcions (límits de l'art. 39 ET)
 Millores voluntàries en l'acció protectora de la Seguretat Social

15.3 ULTRAACTIVIDAD DELS CONVENIS COL·LECTIUS

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

16. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

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

16.1 CONSULTA DELS TREBALLADORS ART. 33

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

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

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

16.2 COMPETÈNCIES I FACULTATS DELS DELEGATS DE PREVENCIÓ ART. 36**Competències dels delegats de prevenció**

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

Facultats:

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

16.3 COMPETÈNCIES I FACULTATS DEL COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT ART. 39**Competències:**

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

16.3 COMPETÈNCIES I FACULTATS DEL COMITÉ DE SEURETAT I SALUT ART. 39**Facultats:**

- Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos, fent les visites oportunes al centre de treball
 - Conèixer documents i informes relatius a les condicions de treball que siguen necessaris per al compliment de les seues funcions
 - Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors, a fi de valorar-ne les causes i proposar mesures preventives
 - Conèixer i informar la memòria i programació anual de serveis de prevenció
- A fi de la col·laboració existent en el supòsit d'activitats simultànies en un mateix centre de treball, es podran celebrar reunions conjuntes dels comitès de seguretat i salut, o dels delegats de prevenció

16.4 NOMBRE DE DELEGATS DE PREVENCIÓ

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

GUÍA DE LEGISLACIÓN LABORAL (VERSIÓN EN CASTELLANO)

Estimada compañera y estimado compañero,

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

La información que contiene esta guía es una selección amplia de aquella normativa transversal que es aplicable al mundo laboral y, por lo tanto, un manual que ayudará a responder a la mayoría de las cuestiones que se nos plantean en la tarea sindical diaria en todos los sectores. Esta guía es una herramienta viva, que iremos adaptando, en ediciones posteriores, a las nuevas realidades sociales y legislativas que se produzcan. Incorporaremos aquello que consideremos oportuno y suprimiremos aquello que consideremos poco útil. Así mismo, será importante para posteriores ediciones, incorporar todas aquellas sugerencias que desde la práctica cotidiana nos recomienden.

València, junio 2017

ÍNDICE

1. COTIZACIONES

- 1.1 Bases de cotización
- 1.2 Límites de cotización
- 1.3 Tipos de cotización
- 1.4 Cotización de contratos para la formación y el aprendizaje
- 1.5 Régimen especial de trabajadores autónomos
- 1.6 Desempleo autónomos
- 1.7 Empleados de hogar y sus bonificaciones

2. INDICADORES DE INGRESOS MÍNIMOS

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

3. DESEMPLEO Y FOGASA

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

4. INCAPACIDAD TEMPORAL

- 4.1 Incapacidad temporal
- 4.2 Desempleo en situación de incapacidad temporal

5. PRESTACIÓN POR MATERNIDAD Y EXCEDENCIAS

- 5.1 Maternidad
- 5.2 Paternidad
- 5.3 Reducción de jornada y excedencias

6. VACACIONES Y HORARIO DE TRABAJO

- 6.1 Vacaciones e incapacidad temporal
- 6.2 Vacaciones
- 6.3 Horario de trabajo

7. GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

8. PERMISOS O LICENCIAS RETRIBUIDOS

9. PENSIONES

- 9.1 Cuantías mínimas de las pensiones en la modalidad contributiva
- 9.2 Cuantías mínimas de las pensiones de jubilación e invalidez en la modalidad no contributiva
- 9.3 Prestaciones familiares
- 9.4 Jubilación Ordinaria 2017
- 9.5 Jubilación trabajador a tiempo parcial
- 9.6 Jubilación parcial con relevista
- 9.7 Jubilación anticipada
- 9.8 Edad de jubilación
- 9.9 Incapacidades laborales
- 9.10 Período de carencia

10. AYUDAS ECONÓMICAS

- 10.1 Programa Activación para el Empleo
- 10.2 Ayuda por causas de Fuerza Mayor

11. TABLA DE INDEMNIZACIONES POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO

12. TABLA DE CONTRATOS

- 12.1 Contrato en prácticas
- 12.2 Contrato para la formación y el aprendizaje
- 12.3 Contratos temporales
 - 12.3.1 Obra y servicio
 - 12.3.2 Obra y servicio eventual
 - 12.3.3 Obra y servicio interinidad
 - 12.3.4 Relevo
 - 12.3.5 De primer empleo joven
- 12.4 Contratos indefinidos
- 12.5 Contrato a tiempo parcial

13. INFRACCIONES Y SANCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- 13.1 Nuevas infracciones a la Seguridad Social
- 13.2 Sanciones al Empleo Sumergido

14. DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/RAS

- 14.1 Número de representantes
- 14.2 Derechos y competencias
- 14.3 Garantías y facilidades de los representantes

15. PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 15.1 Procedimiento
- 15.2 Descuelgue de Convenio Colectivo
- 15.3 Ultraactividad de los Convenios Colectivos

16. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- 16.1 Consulta a los trabajadores
- 16.2 Competencias y facultades
- 16.3 Competencias y facultades del Comité de Seguridad
- 16.4 Número de delegados de prevención

1. COTIZACIONES

1.1 BASES DE COTIZACIÓN

Régimen General. A tiempo completo

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASES MÍNIMA EUROS/MES	BASES MÁXIMAS EUROS/MES
1	Ingenieros, Licenciados, Alta dirección. No incluido 1.3c)ET	1.152,90	3.751,20
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	956,10	3.751,20
3	Jefes Administrativos y de Taller	831,60	3.751,20
4	Ayudantes no Titulados	825,60	3.751,20
5	Oficiales administrativos	825,60	3.751,20
6	Subalternos	825,60	3.751,20
7	Auxiliares Administrativos	825,60	3.751,20
		Euros/día	Euros/día
8	Oficiales de primera y segunda	27,52	125,04
9	Oficiales de tercera y especialistas	27,52	125,04
10	Peones	27,52	125,04
11	Trabajadores menos de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	27,52	125,04

1.2 TOPES DE COTIZACIÓN

MÁXIMO	3.606,00
MÍNIMO	756,60

A tiempo parcial.

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASE MÍNIMA POR HORA (EUROS)
1	Ingenieros, Licencias, Alta dirección. No incluido 1.3c) ET	6,95
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	5,76
3	Jefes Administrativos y de Taller	5,01
4	Ayudantes no Titulados	4,97
5	Oficiales No Administrativos	4,97
6	Subalternos	4,97
7	Auxiliares Administrativos	4,97
8	Oficiales de primera y segunda	4,97
9	Oficiales de tercera y especialistas	4,97
10	Trabajadores mayores de dieciocho años no cualificados	4,97
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	4,97

1.3 TIPOS DE COTIZACIÓN

	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
RÉGIMEN GENERAL Contingencias Comunes (sobre base mínima normalizada)	23,60	4,70	28,30
DESEMPLEO (Sobre base de accidente de trabajo) Contratación indefinida, incluida en tiempo parcial y fijos discontinuos, contratación duración determinada en las modalidades de contratos formativos, en prácticas, de inserción, de relevo, interinidad y las modalidades contractuales realizadas con trabajadores discapacitados, no inferior al 33%	5,50	1,55	7,05
CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA:			
Tiempo completo	6,7	1,6	8,3
Tiempo parcial	6,7	1,6	8,3

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (base de accidente de trabajo)	0,20		0,20
FORMACIÓN PROFESIONAL (base de accidente de trabajo)	0,60	0,10	0,70
COTIZACIÓN ADICIONAL: HORAS EXTRAS (fuerza mayor)	12,00	2,00	14,00
COTIZACIÓN ADICIONAL: HORAS EXTRA (no fuerza mayor)	23,60	4,70	28,30
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (Tarifas Ley)			

1.4 CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Cuota única mensual.

CONTINGENCIAS	Empresa	Trabajador
Contingencias Comunes (40,13€)	33,46 euros	6,67 euros
Contingencias Profesionales (4,60€)	4,60 euros	-
Fogasa (2,54€)	2,54 euros	-
Formación Profesional (1,39€)	1,23 euros	0,15 euros
Desempleo (58,20€)	45,40 euros	12,80 euros
TOTAL (106,86€)	87,23 euros	19,63 euros

1.5 RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

BASE MÍNIMA	893,10
BASE MÁXIMA	3.751,20

BASES	BASE MÁXIMA	BASE MÍNIMA
Caso 1	Con menos de 47 años de edad a 1 de enero de 2017	Base mínima: 893,10 Base máxima: 3.751,20
	Con 47 años, y que se base de cotización de diciembre de 2016 haya sido igual o superior a 1.964,70 euros al mes, o causen alta en este Régimen	Base mínima: 893,10 Base máxima: 3.751,20
	Con 47 años, y que su base de cotización en diciembre de 2016 haya sido inferior a 1.964,70 euros al mes, pero ejerzan opción por una base superior antes del 30/06/2017.	Base mínima: 893,10 Base máxima: 3.751,20
	Con 47 años, y que su base de cotización en diciembre de 2014 haya sido inferior a 1.926.60 euros al mes, pero NO ejerzan opción por una base superior antes del 30/06/2017	Base mínima: 893.10 Base máxima: 1.945,80
	Con 47 años y que se hubiesen dado de alta en el RETA como consecuencia del fallecimiento del cónyuge titular del establecimiento	Base mínima: 893,10 Base máxima: 3.751,20
Caso 2	Con 48 años de edad a 1 de enero de 2017	Base mínima: 963,30 Base máxima: 1.964,70
Caso 3	Trabajadores que antes de los 50 años, con al menos 5 años cotizados, con base de cotización en diciembre de 2016 inferior o igual a 1.964,70 euros	Base mínima: 893,10 Base máxima: 1.964,70
	Trabajadores que antes de los 50 años, con al menos 5 años cotizados, con base de cotización en diciembre de 2016 superior a 1.964,70 euros	Base mínima: 893,10 Base máxima pero incrementado un 1%
Caso 4	Trabajadores que en algún momento del 2016 hayan tenido contratados a 10 o más trabajadores a su servicio	Base mínima: 1.152,90 Base máxima: 3.751,20

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

LA TARIFA PLANA DE 50 EUROS

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

- Alta inicial
- No haber estado en situación de alta en los cinco años anteriores a contar desde la fecha de efectos de alta.

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

- Los seis primeros meses, 50€/mes si se elige base mínima.
- Reducción del 50% de la cuota durante los 6 meses siguientes (133,50€)
- Reducción del 30% de la cuota durante los 3 meses siguientes (187€)
- Bonificación del 30% durante los 3 meses siguientes. (187€)
- A partir del mes dieciocho, la cuota normal.

Para menores de 30 años y mujeres menores de 35 años, está prevista una bonificación especial de 12 meses más, siendo la duración máxima hasta 30 meses.

1.6. DESEMPLEO AUTÓNOMOS

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

REQUISITOS

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

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

CUANTÍA: 70% de la base reguladora

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

DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

(según el periodo cotizado)

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

1.7 EMPLEADOS DE HOGAR

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

¿CUÁNTO HAY QUE COTIZAR?		
TRAMO	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias	Base cotización. €/mes
1º	Hasta 188,61	161,29
2º	Desde 188,62 hasta 294,60	266,84
3º	Desde 294,61 hasta 400,80	372,39
4º	Desde 400,81 hasta 506,80	477,96
5º	Desde 506,81 hasta 612,90	583,52
6º	Desde 612,91 hasta 718,20	689,09
7º	Desde 718,21 hasta 825,65	825,60
8º	Desde 825,66	862,44

- El tipo de cotización por contingencias comunes será:
- En el año 2017, el 26,5 por ciento, siendo el 22,10 por ciento a cargo del empleador, y el 4,40 por ciento a cargo del empleado
- El tipo de cotización por contingencias profesionales será:
- Se mantiene la cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sobre la base de cotización que corresponda, según lo indicado en el apartado Cuatro.1, se aplicará el tipo de cotización previsto al efecto en la tarifa de primas incluida en la Disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo lo resultante a cargo exclusivo del empleador. En total supone un 1.10% que se desglose en incapacidad temporal IT: 0,65%. y para Muerte y Supervivencia IMS: 0,45%).

BONIFICACIONES

Durante el ejercicio de 2017 será aplicable una reducción del 20% en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social para las cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes.

2. INDICADORES DE INGRESOS MÍNIMOS

2.1 SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)

DÍA	MES	ANUAL
23,59	707,70	9.907,80

2.2 INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)

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

3. DESEMPLEO Y FOGASA

3.1 SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

- Despido disciplinario procedente o improcedente (siempre que no se haya optado a la readmisión)
- Resolución voluntaria del trabajador: modificación sustancial de condiciones de trabajo, art. 41 ET; traslado a otro centro que exija cambio de domicilio art. 40 ET. Siempre que exista causa justa art. 50ET
- Despido por causas objetivas
- Terminación del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de obra, siempre que no sea provocado por la denuncia del trabajador
- Resolución de la relación laboral por el empresario en periodo de prueba, siempre que la extinción de la relación laboral anterior fuese legal de desempleo o hubiesen transcurrido 3 meses desde la extinción

- Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual
- Expediente de regulación de empleo
- Resolución voluntaria de la trabajadora obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo por ser víctima de violencia de género
- Extinción de la relación administrativa por causa distinta a voluntad del empleado, expulsión improcedente de una cooperativa y finalización del periodo de duración del vínculo societario.

OTROS SUPUESTOS

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

3.2 DÓNDE Y CUANDO PRESENTAR LA SOLICITUD POR DESEMPLEO

PLAZO

El plazo para pedir el paro es de 15 días hábiles desde la fecha del cese en el trabajo. No computan los sábados, domingos y festivos. Los días de vacaciones que no hemos disfrutado y que la empresa nos paga en la liquidación, seguidos de alta en la seguridad social y no podrá pedirse el paro.

PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD:

El día en que nosotros pedimos la cita previa en el SEPE, es el día que se considera como fecha de presentación de la solicitud.

3.3 PRESTACIONES POR DESEMPLEO

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

3.4 DURACIÓN DESEMPLEO CONTRIBUTIVO

La cuantía de la prestación, será la base reguladora de las últimas 6 nóminas:

- Los seis primeros meses (180 días) el trabajador cobrará el 70% de su base reguladora
- Y a partir del mes séptimo (a partir del día 181), el 50 % de su base reguladora.

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

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

3.5 SUBSIDIO POR DESEMPLEO SIN TENER CUBIERTO EL PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN

Por pérdida de empleo, de forma involuntaria

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

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

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

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

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

AYUDAS EXTRAORDINARIAS: IMPORTE A COBRAR

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

3.6 PRESTACIÓN PAGO ÚNICO

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

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

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

Valor día salario	SMI diario	23,59 €
	Doble del SMI diario, con prorrateo de extras:	54,94 €
Salarios	Abono a los/las trabajadores de los salarios con sus pagas extraordinarias, incluidos los de tramitación, pendientes de pago por declaración de insolvencia o procedimiento concursal La cantidad máxima a abonar por Fogasa, es el doble del SMI diario, con prorrateo de pagas extras, por el nº de días pendientes de pago, máximo de 120 días	6.592,80 €
Indemnización	Abono de las indemnizaciones por despidos o extinción de contrato reconocidas. Su límite será el de una anualidad, sin que el doble del SMI, incluyendo las pagas lo supere. Anualidad de salario. (20 días) (improcedente 33 días)	20.053,10 €

4. INCAPACIDAD TEMPORAL Y SUBSIDIO POR MATERNIDAD

4.1 INCAPACIDADES TEMPORALES

ORIGEN	DÍAS	PORCENTAJE	A CARGO
Enfermedad común o accidente no laboral	De 0 a 3 Entre el 4º y el 15º Entre el 16º y 20º A partir del 21º	0 euros 60% base reguladora 60% base reguladora 75% base reguladora	Empresario S.S. o Mutua de A.T y E.P. de la S.S.
Enfermedad profesional y accidente de trabajo	Desde el día siguiente a la baja (estando a cargo del empresario el salario correspondiente al día de baja)	75% base reguladora	S.S. o Mutua de A.T y E.P. de la S.S.
Maternidad	Desde el día de baja	100% base reguladora	Seguridad Social
Paternidad	13 días naturales	100% base reguladora	Seguridad Social
Suspensión por riesgo de embarazo	Desde el día de la baja	100% base reguladora	S.S. o Mutua de A.T y E.P. de la S.S.
Suspensión por riesgo de la lactancia natural	Desde el día de la baja	100% base reguladora	S.S. o Mutua de A.T y E.P. de la S.S.
Suspensión para el cuidado de menores con cáncer	Durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado.	100% base reguladora o en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo	S.S. o Mutua de A.T y E.P. de la S.S.

4.2 DESEMPLEO EN LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

CONDICIONES

Trabajador en activo que se encuentra en Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes y se termina su contrato: percibe en situación de Incapacidad temporal la cuantía igual a la prestación por desempleo, hasta que se extinga esta situación, pasando entonces a situación de desempleo. Posteriormente percibirá la prestación del desempleo y se descuenta del periodo de desempleo, el tiempo de Incapacidad Temporal a partir de la extinción del contrato. Excepto para la prestación de maternidad.

Trabajador en activo que se encuentra en incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y se termina su contrato; seguirá percibiendo la prestación de incapacidad temporal en igual cuantía a la que tuviera reconocida hasta que se extinga dicha situación. Posteriormente pasará a situación de desempleo y percibirá la prestación correspondiente, sin descuento del periodo que permaneció en incapacidad temporal tras la extinción del contrato.

Incapacidad Temporal durante el desempleo que constituye recaída de un proceso iniciado durante la vigencia del contrato; percibe incapacidad temporal en cuantía igual al desempleo. Finalizado el periodo de desempleo, si continua con la incapacidad temporal, sigue percibiendo esta prestación en la misma cuantía.

Incapacidad Temporal durante el desempleo que no constituye recaída; percibe la incapacidad temporal en cuantía igual al desempleo. Posteriormente el periodo de desempleo, si continúa la Incapacidad Temporal sigue percibiendo esta prestación por el 75% del SMI excluida parte proporcionales de pagas extraordinarias

5. MATERNIDAD

5.1 PRESTACIÓN POR MATERNIDAD Y EXCEDENCIAS

LICENCIA. ART. 48.4 ET

Suspensión de trabajo con una duración de 16 semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple dos semanas más por cada hijo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean posteriores al parto. Su disfrute podrá ser compartido con el otro progenitor con excepción de las 6 semanas posteriores al parto (descanso obligatorio de la madre).

BENEFICIARIOS

- Trabajadores por cuenta ajena o propia, incluidos los de formación y a tiempo parcial
- Si la madre no reúne los periodos de cotización exigido, se le reconoce el subsidio de maternidad no contributivo

REQUISITOS PARA ACCEDER A LA PRESTACIÓN

Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta y tener cubierto un periodo mínimo de cotización:

- Menor de 21 años en la fecha del parto, no se exigirá periodo de cotización
- Entre 21 años y 26 años: 90 días dentro de los 7 años anteriores al inicio del descanso o 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral
- Mayores de 26 años: 180 días en los últimos 7 años anteriores al descanso o 360 días de la vida laboral

SITUACIONES

- Parto con fallecimiento de la madre, el otro progenitor tendrá derecho a la prestación durante el periodo que corresponda. Compatible con el subsidio de paternidad
- Hospitalización del neonato o parto prematuro: el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o en su defecto del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria excluyéndose de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto.
- Fallecimiento del hijo: periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizado el descanso obligatorio de la madre, solicitara reincorporarse.

PRESTACIÓN ECONÓMICA

100% de la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior a la suspensión por maternidad. Será abonado por el INSS. La base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes.

En el caso de que la trabajadora fuera a tiempo parcial, la Base Reguladora será la que resulte de dividir la suma de las bases de cotización durante los 12 meses anteriores a la fecha del hecho causante entre 365.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Se considera situación protegida aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

PRESTACIÓN ECONÓMICA

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente: La base reguladora será la equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal (IT) derivada de contingencias profesionales, tomando como referencia la fecha en que se inicie la suspensión del contrato.

INICIO

La prestación nace el día en que se inicia la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior en el que se inicie la prestación por maternidad.

5.2 PATERNIDAD**BENEFICIARIOS ART 48BIS**

Disfrute por el padre (o por la progenitora que no haya dado a luz) de los periodos de suspensión del contrato. El periodo de suspensión tiene una duración de 4 semanas, ampliable a dos días por cada hijo a partir del segundo. Periodo de suspensión que se acumula al permiso por nacimiento de hijo

REQUISITOS PARA ACCEDER A LA PRESTACIÓN

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

PRESTACIÓN ECONÓMICA

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

5.3 REDUCCIÓN DE JORNADA Y EXCEDENCIAS

ORIGEN	DURACIÓN	CONSECUENCIAS
Reducción de jornada por cuidados de hijos	Se amplía desde los 8 años hasta los 12 años de edad de los menores que dan derecho a acogerse a la reducción de jornada por guarda legal por cuidado de hijos (RD Ley 16/2013)	Se calcula sobre la jornada diaria, el trabajador ya no puede solicitar la reducción semanal. Por lo que la reducción de jornada tiene que ser la misma cada día.

Lactancia (natural o artificial)	Una hora al día, que podrá ser fraccionada hasta que el menor cumpla los 9 meses	Derecho tanto de hombres como de mujeres (aunque solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen)
	Acumulada: Acumular las horas de lactancia en jornadas completas cuando así lo permita el convenio colectivo o se acuerde con el empresario.	Se cuentan las horas que se dejan de trabajar por el permiso, descontando los días festivos y los días de descanso, desde que se solicita la lactancia hasta el hijo cumpla nueve meses.
Excedencia	Forzosa	Su concesión es obligatoria para la empresa y comporta la conservación del puesto de trabajo y su período se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo. Causas: Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo; Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior. Computable a efectos de antigüedad
	Voluntaria	Se requiere antigüedad de un año mínimo en la empresa. No se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo sino derecho preferente de reingreso cuando haya vacante. Su duración será entre cuatro meses y cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
	Cuidado de hijos	Duración máxima de tres años para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque También tendrá derecho a una excedencia de duración no superior a dos años, salvo que por negociación colectiva se amplíe, para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad Durante el primer año tendrá derecho a reserva de puesto. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si es familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses

6 VACACIONES Y HORARIO DE TRABAJO

6.1 VACACIONES E INCAPACIDAD TEMPORAL

El trabajador que se ponga enfermo durante sus vacaciones tiene derecho a recuperar esos días de descanso, posteriormente en otro periodo, independientemente de que la baja por IT se produzca antes o durante las vacaciones. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, incorporada por el Tribunal Supremo. STS 20/05/2014. Derecho al descanso vacacional con posterioridad a una situación de incapacidad temporal (IT). Recogido en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 38.

El trabajador que no pudo disfrutar de sus vacaciones en el año natural que le correspondía por haber estado de baja por incapacidad temporal (tanto si la IT se produjo antes como si fue durante las vacaciones) tiene derecho a disfrutarlas en el año siguiente cuando se consigne la alta médica.

6.2 VACACIONES

Se pactará con la empresa la fecha de disfrute de las vacaciones. Nunca podrán ser inferiores a 30 días naturales. Dependerá del Convenio Colectivo Aplicable para poder disfrutar de más días de vacaciones.

Fecha de disfrute;

- Se deberá de fijar de acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad a lo establecido en los Convenios Colectivos. Mínimo 2 meses de antelación.
- En el caso de que exista disconformidad con la fecha de disfrute, se deberá presentar demanda ante la Jurisdicción Social, fijando la fecha de disfrute que se requiere. Procedimiento sumario y preferente.
- Las vacaciones NO son sustituibles por compensación económica, salvo en caso de extinción de la relación laboral.

6.2 HORARIO DE TRABAJO

Máximo de jornada	La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los Convenios Colectivos o en el contrato de trabajo. Máximo de Jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.
Disponibilidad horaria de la empresa	Mediante Convenio Colectivo, o en su defecto con acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, el 10% de la jornada de trabajo. Dicha disponibilidad deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo.
Descanso Mínimo	Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.
Descanso durante la jornada	Periodo de descanso no podrá ser inferior a 15 minutos en una duración continuada de 6 horas, y se considerará como tiempo de trabajo.
Calendario laboral	La empresa anualmente, deberá exponer un calendario laboral en un lugar visible de la empresa
Horas extraordinarias	El número de horas ordinarias al día, no podrá ser superior a 9 horas, salvo que por Convenio o acuerdo de empresa se establezca otra distribución, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Deberán ser siempre voluntarias. Mediante convenio o contrato se optará entre abonar las horas en su cuantía (que en ningún caso podrá ser inferior a la hora ordinaria), o compensarlas por tiempos equivalentes. No podrá ser superior a 80 horas al año.

7. GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

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

AFINIDAD	CONSANGUINIDAD
Abuelos y Hermanos 2º grado de afinidad	Abuelos y hermanos - 2º grado de consanguinidad
Padres- 1º grado de afinidad	Padres- 1º grado de consanguinidad
CÓNYUGE	TRABAJADOR
Hijos- 1º grado de afinidad	Hijos- 1º grado de consanguinidad
Nietos- 2º grado de afinidad	Nietos- 2º grado de consanguinidad

8. PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

MOTIVO	DURACIÓN		OBSERVACIONES
	SIN DESPLAZAMIENTO	CON DESPLAZAMIENTO	
Nacimiento	2 días	4 días	
Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera descanso domiciliario	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (hermano/na, cuñado, cuñada)

Defunción de los anteriores	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad
Matrimonio	15 días. se aplica a partir del día del matrimonio		Algunos convenios recogen la posibilidad de pareja de hecho.
Casamiento de un pariente has segundo grado de afinidad	1 días		
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Tiempo indispensable		
Lactancia	1 hora diaria que podrá dividir en 2 fracciones o reducción de jornada en media hora, durante 9 meses		Posibilidad de acumulación
Traslado de domicilio habitual	1 día	El trabajador que sea desplazado temporalmente a un centro de trabajo distinto de aquél en el que presta sus servicios podrá disfrutar de un permiso de 4 días por cada 3 meses de de trabajo.	
Cumplimiento del deber público de carácter inexcusable y personal:	Tiempo indispensable		
inexcusable y personal:			
a) Asistencia a juicio: Testigo, perito, etc...	Tiempo indispensable		
b) Derecho de sufragio	Día de votación y reducción en 5 horas jornada día siguiente		
Electores, presidentes, vocales			
c) Gestiones de organismos administrativos	Tiempo indispensable		

PERMISOS POR REPRESENTACIÓN SINDICAL

- Hasta 100 trabajadores, 15 horas
- De 101 a 250 trabajadores, 20 horas
- De 251 a 500 trabajadores, 30 horas
- De 501 a 750 trabajadores, 35 horas
- Más de 750 trabajadores, 40 horas.

Estos permisos pueden ser mejorables por Convenio Colectivo.

9. PENSIONES

9.1 CUANTÍAS MÍNIMAS DE LAS PENSIONES EN LA MODALIDAD CONTRIBUTIVA

CLASES DE PENSIÓN		TITULARES (euros/año)		
		Sin cónyuge económica Euros/mes	Unidad familiar Euros/mes	Con cónyuge a cargo Euros/mes
Jubilación	Titular con 65 años	637,70	786,90	605,10
	Titular menor de 65 años	596,50	737,60	563,80
	Titular de 65 años procedente de gran invalidez	956,60	1.180,40	907,70
Incapacidad Permanente	Gran Invalidez	956,60	1.180,40	907,70
	Absoluta	637,70	786,90	605,10
	Total: titular con 60 y 64 años	737,60	737,60	563,80
	Total: derivada de enfermedad común menor de 60 años	396,60	396,60	389,21

CLASES DE PENSIÓN

VIUDEDAD: El cónyuge del fallecido siempre que este haya cotizado 500 días dentro de un periodo ininterrumpido de 5 años inmediatamente anteriores al fallecimiento o a la fecha en la que se jubiló y su fallecimiento sea por enfermedad común. Si la muerte se produce por accidente, sea o no de trabajo o por enfermedad profesional, no se exige periodo previo de cotización. En caso de matrimonio civil deberá acreditarse la existencia de hijos o al menos un año de matrimonio o dos, sumando el tiempo que se ha sido pareja de hecho. También la recibirán los separados judicialmente o divorciados siempre que no hayan contraído de nuevo matrimonio o constituido pareja de hecho.

BASE REGULADORA: El viudo o viuda cobrarán 52% de la base reguladora del fallecido con carácter general. Y este porcentaje se elevará al 70% de la base reguladora si se cumplen estos requisitos: si el perceptor vive con hijos menores de 26 años o discapacitados a su cargo y los ingresos de la unidad familiar divididos en el número de miembros no superen anualmente el 75% del salario mínimo; que la pensión de viudedad sea la única fuente de ingresos (al menos el 50%) y que no tenga otros rendimientos por valor de una cantidad que se fija anualmente.

Viudedad	Titular con cargas familiares	737,60
	Titular con 65 años o con discapacidad en grado igual o superior al 65%	637,70
	Titular con edad entre 60 y 64 años	596,50
	Titular con menos de 60 años	482,90
ORFANDAD: Lo cobran los hijos de los trabajadores fallecidos hasta los 25 años. Los requisitos de cotización del fallecido son los mismos que para el cobro de la pensión de viudedad. BASE REGULADORA: Su cuantía es del 20% de la base reguladora del fallecido, calculada igual que para fijar la pensión de viudedad.		
Orfandad	Por beneficiario	194,80
	Por beneficiario discapacitado menor de 18 años con una discapacidad en grado igual o superior al 65% (En orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 6.724,20 euros/año distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios).	383,40
		677,70
EN FAVOR DE FAMILIARES: La reciben los nietos, hermanos o padres del fallecido que vivieran con él al menos durante los dos años anteriores al fallecimiento y dependieran de él económicamente, siempre que no tengan derecho a otra pensión pública ni ningún otro medio de subsistencia. Asimismo, los requisitos para el causante son los mismos que para la viudedad y la orfandad. BASE REGULADORA: Su cuantía es del 20% de la base reguladora del fallecido, calculada igual que para fijar la pensión de viudedad.		
En favor de familiares	Por beneficiario	194,80
	Si no existe viudo ni huérfano pensionistas:	
	- Un solo beneficiario con 65 años - Un solo beneficiario menor de 65 años (Varios beneficiarios: el mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear 4.011,00 euros/año entre el número de beneficiarios).	470,9 443,70
Prestación familiar por hijo a cargo mayor de 18 años	Discapacidad mayor o igual al 65 %	368,90
	Discapacidad mayor o igual; con ayuda de una tercera persona	553,40

Pensión Máxima Mensual	2.573,70
------------------------	----------

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

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

9.3 PRESTACIONES FAMILIARES

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

9.4 JUBILACIÓN ORDINARIA 2017

Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> - Tener cumplido 65 años de edad si tiene 36 años y 3 meses o más de cotización. De no acreditarlos, la edad debe ser de 65 años y cinco meses - Acreditar 15 años de cotización, de los cuales, al menos dos años deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. - Hallarse al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social
------------	--

Importe de la pensión	<p>La cuantía de la pensión viene determinada por la aplicación de un porcentaje a la base reguladora:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Base reguladora: es el cociente que resulta de dividir por 280 la suma de las bases de cotización del trabajador durante los 240 meses (20 años) inmediatamente anteriores - Porcentaje ordinario: depende de los años cotizados, desde un 50% con 15 años de cotización hasta un 100% con 35 años cotizados y 6 meses. - Porcentaje adicional: cuando se acceda a la jubilación a una edad superior a la ordinaria y se hubiera reunido el periodo mínimo exigible de cotización, se le aplicará un incremento <ul style="list-style-type: none"> - Hasta 25 años cotizados, el 2% - Entre 25 y 37 años cotizados el 2.75% - A partir de 37 años cotizados, el 4%
Efectos económicos	Desde el día siguiente al cese en el trabajo
Incompatibilidad con el trabajo	Como norma general es incompatible excepto excepciones como la jubilación flexible y la jubilación activa
Incompatibilidad con otras pensiones	<ul style="list-style-type: none"> - Con la percepción de otra pensión del mismo régimen de la Seguridad Social, con excepción de la viudedad, debiendo optar por una de ellas. - Con la percepción de otra pensión de jubilación o incapacidad permanente debiendo elegir entre una de ellas
Tope mínimo y máximo de pensión	<ul style="list-style-type: none"> - Mínima Unipersonal: 637,70€/mes - Máxima: 2.573,40 €/mes <p>La pensión de jubilación se percibe en 14 pagas anuales. Aquellas pensiones que resulten inferiores a la pensión mínima, podrán ser complementadas hasta dicho importe mínimo siempre que se acrediten ciertos requisitos como carencia de rentas o residencia en España.</p>

9.5 JUBILACIÓN TRABAJADOR A TIEMPO PARCIAL

Coeficiente de parcialidad	<p>El porcentaje que representa la jornada realizada a tiempo parcial respecto a la realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, para conseguir la "parcialidad media", y de esta forma conocer el Coeficiente Global de Parcialidad. Este dato nos dará el tiempo necesario que debe cotizar un trabajador a tiempo parcial para que le de acceso a la jubilación ordinaria.</p>
----------------------------	--

9.6 JUBILACION PARCIAL CON RELEVISTA

Edad mínima	<ul style="list-style-type: none"> • 61 años y 5 meses si acredita, al menos, 34 años y 3 meses de cotización • 61 años y 10 meses si acredita un periodo de cotización inferior.
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> • Ser trabajador por cuenta ajena con una jornada a tiempo completo • Acreditar un periodo de antigüedad como trabajador en la empresa de al menos 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial. • Debe concertar con la empresa un contrato de trabajo a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario, entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%. • Es necesario que la empresa concierte simultáneamente un contrato de relevo con otro trabajador desempleado. Este contrato deberá celebrarse hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación

9.7 JUBILACIÓN ANTICIPADA 2017

Jubilación anticipada forzosa (involuntaria)	<p>Puede adelantarse 4 años a la jubilación ordinaria, en caso de despido y si está apuntado al paro interrumpidamente 6 meses anteriores al hecho causante y tiene cotizados al menos 33 años. La pensión será objeto de reducción mediante la aplicación de un coeficiente reductor por cada trimestre, que en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación.</p>
Jubilación anticipada voluntaria	<p>Tiene cotizados al menos 35 años, y la pensión resultante es superior a la mínima si se jubila a sus 65 años, puede adelantar 2 años su jubilación a la edad ordinaria que esté en vigor. La pensión será objeto de reducción mediante la aplicación de un coeficiente reductor por cada trimestre, que en el momento del hecho causante le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación.</p>
Jubilación anticipada trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45%	<p>Edad mínima para acceder a la jubilación se rebaja de los 58 a los 56 años de la edad real. Personas con una discapacidad igual o superior al 45%.</p>

PORCENTAJE REDUCTOR EDAD ORDINARIA

La pensión será objeto de reducción mediante la aplicación de un coeficiente reductor por casa trimestre que en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación.

1,875% por trimestre	Trabajadores con menos de 38 años y 6 meses cotizados
1,750% por trimestre	Trabajadores con 38 años y 6 meses cotizados ó más, y menos de 41 años y 6 meses
1,625% por trimestre	Trabajadores con 41 años y 6 meses más cotizados y menos de 44 años y 6 meses
1,500% por trimestre	Trabajadores con 44 años y 6 meses ó más cotizados

9.8 EDAD DE JUBILACIÓN**Regla general:**

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

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

9.9 INCAPACIDADES LABORALES**Existen 4 grados en los que se clasifica la Incapacidad Permanente:**

Incapacidad Permanente Parcial. Esto ocurre cuando la enfermedad que le ha llevado a continuar en situación de incapacidad, le ha producido una disminución de un 33% de su rendimiento en sus tareas profesionales, pero sin que se pierda la posibilidad de hacer las tareas fundamentales del trabajo habitual. Por lo que se puede seguir haciendo el mismo trabajo que se hacía, pero con algunos problemas o más despacio. En este caso se recibe una indemnización, pero se puede seguir trabajando.

Incapacidad Permanente Total.. Indica que el trabajador no puede realizar las tareas que venía realizando en su trabajo habitual, pero esto no quita que pueda hacer otra clase de trabajos distintos al que venía haciendo. Es compatible con un trabajo distinto de las funciones de su profesión, sin perder la pensión.

Pensión: el 55% de la Base Reguladora. A los 55 años, ante la dificultad de encontrar trabajo, se ampliará un 20% más o un pago único como indemnización.

Incapacidad Permanente Absoluta. Esta incapacidad inhabilita a la persona que así ha sido valorada para toda las profesiones.

Pensión. pensión vitalicia del 100% de la base reguladora

Gran Invalidez. En el caso de que el trabajador haya llegado a esta situación de gran invalidez y que necesite un cuidador para sus tareas diarias, se le añade una ayuda económica.

Pensión: pensión vitalicia del 100% de la base reguladora, incrementada en un 50% destinado a remunerar a la persona que atiende al inválido.

Lesiones permanentes no invalidantes. Se llaman así a las lesiones derivadas de un trabajo, por enfermedad profesional o accidente, son secuelas que físicamente disminuyen la capacidad del trabajador sin que por ello tengan la condición de una incapacidad permanente.

9.10 PERIODO DE COTIZACIÓN Y CARENIA

Incapacidad que deriva de una enfermedad profesional o accidente no laboral, no se precisa período de carencia alguno.

En los grados de **incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o de gran invalidez derivados de contingencias comunes**, siempre que se acredite un período mínimo de cotización de 15 años, de modo que la quinta parte de ese período exigido esté comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante. En los restantes grados sí se precisa el requisito genérico de estar en alta al momento del hecho causante de la prestación, y no en el momento de la solicitud. En caso de accidente no laboral, el trabajador debe estar de alta en el momento de producirse el siniestro, es decir, que la persona afectada de incapacidad se ha de encontrar ejerciendo una actividad laboral en el momento de producirse la enfermedad o el accidente causante de la situación incapacitante.

Las incapacidades por contingencias comunes precisan, previo al hecho causante de la correspondiente prestación, período de cotización que varía en función del grado de incapacidad de que se trate, de la situación de alta o no alta de la que se proceda, y de la edad del trabajador al momento del hecho causante

Incapacidad permanente parcial; 1800 días de cotización comprendidos en los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que derive la incapacidad permanente.

Para el resto de incapacidades:

Menor de 31 años de edad:

- Período genérico de cotización: la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 16 años y la del hecho causante.
- Período específico de cotización: no se exige.

Si tiene 31 o más años de edad:

- Período genérico de cotización: un cuarto del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 20 años y la del hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de 5 años.
- Período específico de cotización: un quinto del período de cotización exigible debe estar comprendido:
 - En los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante o
 - En los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar. Lo dispuesto en este párrafo se aplicará, igualmente, a quienes, sin haber completado el período específico exigible, causen la pensión desde una situación de alta, con obligación de cotizar cuando dicha situación proceda de otra inmediatamente anterior de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar.

10 AYUDAS ECONÓMICAS

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

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

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

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

Duración de la ayuda será de un máximo de 6 meses. La ayuda es compatible con la realización de actividades laborables compatibles con el itinerario de inserción del trabajador.

10.2 AYUDA POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR

La duración de la ayuda será de un máximo de 6 meses. La ayuda es compatible con la realización de actividades laborales compatible con el itinerario de inserción del trabajador.

AYUDA A LAS EMPRESAS, QUE MANTENGAN EL EMPLEO DESPUES DE VER INTERRUMPIDA SU ACTIVIDAD POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR. Real Decreto-Ley 16/2014, de 19 de Noviembre

- Una ayuda que exonerará hasta el 100% de las cuotas empresariales durante un periodo de doce meses, prorrogable por otros doce, cuando se apliquen suspensiones de contratos o reducciones de jornada en lugar de despidos.
- Circunstancias de fuerza mayor, como catástrofes, terremotos que supongan la destrucción de centros de trabajo.
- La empresa se comprometerá la reinversión que garantice el restablecimiento de las actividades.

11. TABLA INDEMINIZACIONES POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO

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

12. TABLA DE CONTRATOS

12.1 CONTRATO EN PRÁCTICAS

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

12.2 CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

CARACTERÍSTICAS	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	OBSERVACIONES
Mayores de 16 años, y menores de 30 años (hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%). Objetivo es la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.	Mínima de 1 año y máxima de 3 años	Completa Actividad formativa, el 25% el 1er año, y 15% el 2º año, en centro de formación acreditado o dentro de la empresa	Según Convenio. No inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectuado en el 1er año.	Bonificación del 100% cuota empresarial por contingencias comunes en empresas hasta 250 trabajadores, y 75% en empresas con más de 250 trabajadores.	Incentivos a la transformación en indefinidos. 1.500 euros/año de deducción de cuotas empresariales a la Seguridad Social, durante 3 años. En caso de mujeres se incrementa hasta 1.800 euros/año. Bonificación para financiar la formación
Orden ESS/41/2015, 12 de enero; por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje.					

12.3 CONTRATO TEMPORAL

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

CONCATENACIÓN CONTRACTUAL
De conformidad al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen limitaciones temporales al encadenamiento de estos contratos (obra y servicio y eventuales). Con carácter general, establece la imposibilidad de concatenar contratos temporales cuya duración total, en un periodo de 30 meses supere los 24 meses con o sin solución de continuidad y tales contratos hayan sido suscritos directamente por la empresa o a través de una ETT. La unidad del vínculo a efectos del cómputo de la antigüedad, no se rompe, con la simple firma de recibos de finiquitos entre los sucesivos contratos suscritos con cortas interrupciones (interrupciones de veinte días). Por lo tanto la irregularidad de este tipo de contratación, tiene por efecto que la relación laboral sea de carácter indefinido desde su origen.

12.3.1. OBRA O SERVICIO

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

12.3.2. EVENTUAL

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

12.3.3. INTERINIDAD

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

12.3.4. DE RELEVO

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

12.3.5. DE PRIMER EMPLEO JOVEN

CARACTERÍSTICAS	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS/ FORMA/OBSERVACIONES
Jóvenes desempleados menores de 30 años o 35 años si tiene discapacidad. No tener experiencia, o que esta sea menor de 3 meses	Mínima de 3 meses y máxima de 6 meses. No exceder de 12 meses	Completa o parcial	Según Convenio	Temporalidad Forma escrita Si transcurrido 3 meses se transforma en indefinido, bonificación cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500euros/año y en caso de mujeres 700 euros/año durante 3 años.

12.4 CONTRATO INDEFINIDOS

Se concierta sin establecer límites al tiempo.

Contrato indefinido para personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil

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

Contrato indefinido de apoyo a emprendedores

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

Contrato indefinido de fijos discontinuos				
CARACTERÍSTICAS	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS/ FORMA/OBSERVACIONES
Imprevisibilidad para determinar la fecha de realización de los trabajos		Parcial o completa	Según Convenio	Escrita Situación de desempleado a efectos del paro cuando estén en situación de inactividad. Si los mantienen en alta en los periodos de inactividad, bonificación del 50% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

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

Si la empresa incumple deberá devolver las ayudas pero en la parte proporcional al tiempo transcurrido.

Contrato indefinido LOS PRIMEROS 500 EUROS Real Decreto Ley 17/2014				
CARACTERÍSTICAS	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS/ FORMA/OBSERVACIONES
Contratación indefinida celebrados hasta el 31 agosto de 2016.	Tiempo indefinido	Completa o parcial	Según convenio	Los primeros 500 euros en la base de cotización por contingencias comunes, estarán exentos de cotización a la Seguridad Social. El resto de contingencias continuarán cotizando igual. Duración de la bonificación dos años.

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

12.5 CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Contrato indefinido LOS PRIMEROS 500 EUROS Real Decreto Ley 17/2014				
CARACTERÍSTICAS	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS/ FORMA/OBSERVACIONES
Prestación del servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo	Por tiempo indefinido o por duración determinada	Número de horas al día, a la semana, y su distribución	Según Convenio y en proporción a la jornada laboral	Si fuese inferior a 7 días, la cuota empresarial a la S.S., se incrementará un 36%. No horas extraordinarias, horas complementarias.

13. INFRACCCIONES Y SANCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CONDUCTA	DESCRIPCIÓN
Leve	Dentro de la obligación de exposición-publicidad del documento de cotización, se añade "en el que conste la cotización efectuada correspondiente a los trabajadores"
Graves	- No comunicar las variaciones en materia de inscripción de empresas "incluida la sucesión en la titularidad de la misma", "así como en materia de comunicación en tiempo y forma de los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores" - No ingresar en plazo las cuotas o no efectuar el ingreso en la cuantía debida habiendo cumplido "las obligaciones transmisión de datos o de presentación de documentos"

Muy graves	- No ingresar en plazo las cuotas no habiendo cumplido "las obligaciones transmisión de datos o de presentación de documentos" así como actuar "fraudulentamente al objeto de eludir la responsabilidad solidaria, subsidiaria o mortis causa en el cumplimiento de la obligación de cotizar o en el pago de los demás recursos de la Seguridad Social" - Efectuar declaraciones o consignar datos falsos que ocasionen liquidaciones o deducciones fraudulentas en las cuotas a satisfacer a la Seguridad Social
Graduación sanción	En todo caso se impondrá la sanción en su grado máximo, cualquiera que fuera la cantidad no ingresada, cuando el sujeto responsable hubiera cotizado en cuantía inferior a la debida mediante la ocultación o la falsedad de las declaraciones o datos que tenga obligación de facilitar a la Seguridad Social.
Obstrucción Inspección	Muy grave: no entregar el empresario en soporte informático la información requerida en materia de Seguridad Social cuando esté obligado a la transmisión electrónica de liquidaciones de cuotas o datos de cotización

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

SANCIONES ACCESORIAS AL EMPLEO SUMERGIDO

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

OTRA CONSECUENCIA DEL EMPLEO SUMERGIDO

Publicidad de las sanciones firmes señaladas con el nº 1 y 3 cuando sea calificadas como muy graves
Prohibición de contratar con el sector público por haberse impuesto a la empresa sanciones firmes de las señaladas en nº1, 3 y 5

14. GARANTÍAS Y DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

14.1 NÚMERO DE REPRESENTANTES

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

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

Derecho de información

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

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

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

(*) Tendrán derecho a recibir la copia básica de los contratos a excepción del DNI, domicilio, y estado civil del trabajador.

Información que debe ser recibida:

Mensualmente:

- Contratos o subcontratos

Trimestralmente:

- Índice de absentismo y sus causas
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias
- Índice de siniestralidad
- Estudios periódicos del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención
- Evolución general del sector al que pertenece la empresa
- Situación económica de la empresa (programa de producción)
- Aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, medidas para fomentar la igualdad.

Anual:

- El balance, cuenta de resultados, memoria, y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos
- Planificación anual de la actividad preventiva
- Memoria y programación anual de los servicios de prevención

En el momento en que ocurra:

- Acuerdos no laborales con personas jóvenes y becarios
- Contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos de terminación laboral
- Copia básica de los contratos, notificación de sus prórrogas y de las denuncias
- Sanciones muy graves impuestas por la empresa

Sin fecha concreta:

- Libro de registro de la información de las empresas contratadas y subcontratadas
- Información de la plantilla, categorías y vacantes existentes
- Plan de prevención de riesgos laborales
- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.

Derecho de consulta:

- Intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité o delegados sobre cuestiones concretas como cambios relevantes en la organización del trabajo, reducciones de jornada, procesos de fusión de la empresa, etc....
- Derecho a emitir informe, con carácter previo a la decisión por el empresario sobre: reestructuraciones, ceses totales o parciales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, procesos de fusión, implantación de sistemas de organización y control de trabajo y valoración de los puestos de trabajo
- La consulta deberá permitir que el criterio del comité o de los delegados de personal pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar decisiones.
- Los informes en un plazo máximo de 15 días
- Por convenio podrán establecerse disposiciones sobre el contenido y modalidad de ejercicio sobre estos derechos de consulta.

Derecho de vigilancia:

- Cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social, y de empleo. También los acuerdos de empresa.
- Aplicación del principio de igualdad

Derecho de participación:

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

Derecho de información

- Sobre los temas que puedan repercutir en las relaciones laborales
- Límites: deber de sigilo y el derecho de reserva de cierta información de la empresa

Derecho de colaboración

- Para el mantenimiento y el incremento de la productividad.
- Puesta en marcha de medidas de conciliación

Capacidad procesal

- Defensa de los trabajadores de los intereses de los trabajadores
- Ejercer acciones administrativas y judiciales
- Decisión de iniciar un procedimiento se deberá llevar a cabo por decisión de todos los miembros.

14.3 GARANTÍAS Y FACILIDADES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

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

15. CONVENIO COLECTIVO

15.1 PROCEDIMIENTO

Necesidad de reconocimiento mutuo de las dos partes, de la empresa a los representantes de los trabajadores, y de los trabajadores a la representación de la empresa

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

CONTENIDO GENERAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

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

CONTENIDO NECESARIO/CONTENIDO MÍNIMO

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

15.2 INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: DESCUELGO DE LOS CONVENIOS

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

CAUSA

Causa económica: resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. Siendo 32 trimestres consecutivos relevantes al nivel económico de la empresa o si la venta de cada trimestres es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Causa técnicas: cambios en los medios de producción

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

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

ACUERDO, art. 87.1 ET

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

ACUERDO

- Se presume que existen causas justificativas y se determinará con exactitud en el acuerdo las nuevas condiciones y su duración
- Sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por fraude, dolo, coacción
- Notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo

DESACUERDO

- Posibilidad de someter la discrepancia a la comisión paritaria
- Obligación de acudir primero a una solución extrajudicial
- Agotadas las vías, acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que adoptará una decisión

MATERIAS

- Jornada de trabajo
- Horario y distribución del tiempo de trabajo
- Régimen de trabajo a turnos
- Sistema de remuneración y cuantía salarial
- Sistema de trabajo y rendimiento
- Funciones (límites del art. 39 ET)
- Mejoras voluntarias en la acción protectora de la Seguridad Social

15.3 ULTRAActividad DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

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

16. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

16.1 CONSULTA DE LOS TRABAJADORES ART. 33

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

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

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

16.2 COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN ART. 36

Competencias de los delegados de prevención

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

Facultades:

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

16.3 COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD ART. 39

Competencias:

- Participar en la elaboración y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. Debatirán antes de su puesta en práctica la elección de la modalidad organizativa de la empresa, y en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación y organización de nuevas tecnologías, desarrollo de las actividades de protección y prevención.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes

Facultades:

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

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

16.4 DELEGADOS DE PREVENCIÓN

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

SEUS INTERSINDICAL VALENCIANA

CASTELLÓ

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

VALL D'UIXÒ

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

VALÈNCIA

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

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

ALZIRA

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

XÀTIVA

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

GANDIA

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

ALCOI

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

ALACANT

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

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

ELX

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

ESCOLA SINDICAL MELCHOR BOTELLA

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

www.intersindical.org

