CON TUS GANAS

DISPOSICIONES LEGALES 2023

UGT

Sección Sindical Estatal Iberdrola Grupo FICA

GANAMOS TODAS Y TODOS

ÍNDICE

- Salario Mínimo Interprofesional (SMI) 3
- Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM). 3
- Topes del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). 3
- Grados de consanguinidad y afinidad. 3

COTIZACIONES
- Bases y Topes a la S.Social 2023.....4
- Bases y Topes autónomos/as 2023 .....4 y 5
- Empleados/as de Hogar 2023 6
- Tipos de Cotización 2023 6
- Cotización en supuestos de contrato Parcial 7

INCAPACIDAD TEMPORAL
- Duración, prórrogas IT y competencias INSS.....8
- Partes de confirmación de la Incapacidad Temporal (IT) 9
- Extinción subsidio IT 9

INCAPACIDAD PERMANENTE (Contributivas)
- Incapacidad Permanente Parcial 9
- Total, Absoluta o Gran Invalidez 10

OTRAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL
- Riesgo durante el embarazo. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. 10
- Prestación por nacimiento, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento 11
- Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo/a, en supuestos de familias numerosas, monoparentales etc .....11 y 12
- Prestación por parto o adopción múltiples 12

DESEMPLEO
- Desempleo e IT o permiso por nacimiento y cuidado de hijo/a .....12 y 13
- Prestación y duración del desempleo contributivo 13
- Subisidio para desempleados/as que carecen de un periodo mínimo de cotización para optar a la prestación contributiva 14
- Subisidio para desempleados/as que han agotado la prestación contributiva y tienen responsabilidades familiares 14
- Subsidio de desempleo para mayores de 45 sin cargas familiares 14
- Subsidio de desempleo para mayores de 52 años.....15
- Subsidio extraordinario por desempleo 15

RAI
- Renta activa de inserción 16

IMV
- Ingreso mínimo vital 16

ACUERDO DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE REFORMA DE PENSIONES
- 10 Claves del acuerdo .....17, 18, 19 y 20

JUBILACIÓN
- Jubilación ordinaria y cómputo de periodos cotizados 21
- Porcentajes y escala de porcentajes por años cotizados.....22
- Jubilación Activa y Demorada.....23 y 24
- Jubilación Parcial con contrato de relevo 24
- Jubilación Parcial sin contrato de relevo 25
- Jubilación Parcial. Industria manufacturera.....25
- Jubilación Anticipada (forzosa y voluntaria) .....25, 26 y 27
- Complemento de pensión contributiva para la reducción de brecha de género ..28

PENSIONES
- Cuantías pensiones contributivas.....29
- Pensiones no contributivas.....30
- Viudedad y Orfandad .....30, 31, 32 y 33

REFORMA LABORAL
- Contratos formativos, duración determinada y fijos-discontinuos.....34 y 35

OTROS
- Conceptos incluidos y excluidos en la Base de Cotización ..... 35, 36 y 37

* Estas disposiciones legales están actualizadas a abril de 2023

UGT
Sección Sindical Estatal Iberdrola Grupo FICA

https://ugt-ibd.es/

https://twitter.com/UGTIberdrola
t.me/UGTIBERDROLA
ugt_iberdrola

MADRID
917.862.175
917.862.618

BILBAO
944.663.423
944.664.523

EN CASO DE CONSULTA, INFORMACIÓN O ASESORAMIENTO, dirígete a cualquiera de nuestras sedes

SMI

Salario Mínimo Interprofesional (SMI) 2023
Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero (BOE nº39 de 15.02.2023)

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (Agricultura, industria, servicios)	MENSUAL	DIARIO	ANUAL
	1.080 euros/mes	36 euros/día	15.120

IPREM

Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples IPREM 2023

DIARIO	MENSUAL	MENSUAL CON PRORRATA DE PAGAS	ANUAL (12 MESES)	ANUAL (CON PAGAS EXTRAS)
20 euros	600 euros	700 euros	7.200 euros	8.400 euros

FOGASA

Topes que abona el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) 2023

DOBLE DEL SMI CON PRORRATA DE PAGAS	LÍMITE SALARIO (4 mensualidades, 120 días)	LÍMITE INDEMNIZACIÓN (1 año)
84 € / diarios	84 X 120 = 10.080 €	84 X 365 = 30.660 €

EL FOGASA aplica las cantidades con prorrateo de pagas, incluidos los salarios de tramitación pendientes de pago por la declaración de insolvencia o procedimiento concursal de la empresa. Se reconoce el abono de los salarios cuando consten reconocidos en Acta de Conciliación, Certificado de la Administración Concursal o Sentencia del Juzgado de lo Social. Se reconoce el abono de la indemnización cuando conste en Acta de Conciliación Judicial, Auto, Sentencia o Resolución Administrativa que autorice la extinción del contrato de trabajo. Esta última deberá ser acompañada de Acta de Conciliación o Resolución Judicial donde se cuantifiquen las indemnizaciones así como de certificado de la Administración Concursal, en su caso.

GRADOS DE CONSAN. Y AFINIDAD

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

COTIZACIONES

Bases de Cotización a la Seguridad Social 2023

Orden PCM/313/2023 de 30 de marzo de 2023, BOE nº 77 de 31 de marzo de 2023

GRUPO DE COTIZ.	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASES MÍNIMAS €/mes	BASES MÁXIMAS €/mes
1	Ingenieros/as y licenciados/as. Personal de alta dirección no incluido en el Art. 1.3 c del E.T.	1.759,50	4.495,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.459,20	4.495,50
3	Jefes Administrativos/as y de Taller	1.269,30	4.495,50
4	Ayudantes no Titulados/as	1.260,00	4.495,50
5	Oficiales Administrativos/as	1.260,00	4.495,50
6	Subalternos/as	1.260,00	4.495,50
7	Auxiliares Administrativos/as	1.260,00	4.495,50
GRUPO DE COTIZ.	**CATEGORÍAS PROFESIONALES**	**BASES MÍNIMAS €/día**	**BASES MÁXIMAS €/día**
8	Oficiales de 1ª y 2ª	42,00	149,85
9	Oficiales de 3ª y Especialistas	42,00	149,85
10	Peones	42,00	149,85
11	Trabajador menor de 18 años de cualquier categoría	42,00	149,85

Topes de cotización de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales

MÁXIMO.....4.495,50 €/mes
MÍNIMO.....1.260,00 €/mes

Trabajadoras y trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y Autónomas

Con la entrada en vigor el 1/1/23 del Real Decreto-ley 13/2022 de 26 de julio de 2022, se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.

1. Comunicación de actividades

Aquellas personas que inicien su actividad por cuenta propia y tramiten su alta, a partir del día 01/01/23, deben comunicar todas las actividades que realicen como autónomo a la TGSS. Las personas que ya figurasen de alta a día 01/01/23 y realicen más de una actividad por cuenta propia, también tendrán que comunicar todas sus actividades a la TGSS. Tanto el alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, como la comunicación de dichas actividades, se podrán realizar a través de Importass, Portal de la TGSS.

2. Nuevo sistema de cotización en base a "rendimientos netos"

A modo informativo para el año 2023:
a. Base mínima 751,63 € (en el tramo mínimo de rendimientos netos)
b. Base máxima 4.495,50 € (en el tramo máximo de rendimientos netos)

Las personas que trabajen por cuenta propia cotizarán a la S.S. en función de sus rendimientos netos anuales, obtenidos en el ejercicio de todas sus actividades económicas, empresariales o profesionales. **A efectos de determinar la base de cotización**, se tendrán en cuenta la totalidad de los rendimientos netos obtenidos en el año natural, en el ejercicio de sus distintas actividades profesionales o económicas, con independencia de que las realicen de forma individual o como socios o integrantes de cualquier entidad, con o sin personalidad jurídica, siempre y cuando no deban figurar por ellas en alta como trabajadores por cuenta ajena o asimilados a estos. El rendimiento neto computable de cada una de las actividades ejercidas se calculará de acuerdo con lo previsto a las normas del IRPF y con algunas particularidades en función del colectivo al que pertenezcan. Del importe resultante se deducirá un 7% en concepto de gastos generales, excepto donde el porcentaje será del 3% y se cumpla que:

- Administrador/a de sociedades mercantiles capitalistas cuya participación sea mayor o igual al 25%.
- Socio/a en una sociedad mercantil capitalista con una participación mayor o igual al 33%.

Para la aplicación del porcentaje indicado del 3 %, bastará con haber figurado 90 días en alta en este régimen especial, durante el periodo a regularizar, en cualquiera de los supuestos citados anteriormente.
Partiendo del promedio mensual de estos rendimientos netos anuales, se seleccionará la base de cotización que determinará la cuota a pagar. **Anualmente, la Ley de Presupuestos Generales del Estado establecerá una tabla general y una reducida de bases de cotización que se dividirán en tramos consecutivos de importes de rendimientos netos mensuales a los que se asignarán, por cada tramo, unas bases de cotización máxima y mínima mensual.** Para el año 2023, se han aprobado DOS TABLAS, diferenciándose entre "tabla reducida" y "tabla general" en base a los rendimientos netos de la actividad:

Tabla reducida para el 2023		
Tramos de rendimientos netos		**Tramos base cotiz. Base mín-max.**
1	<= 670 €	751,63 — 849,66 €/mes
2	> 670 y <= 900 €	849,67 — 900 €/mes
3	> 900 y <1.166,70 €	898,69 — 1.166,70 €/mes

A partir del 01/01/23 se podrá declarar los rendimientos previstos a través de los servicios que se encontrarán disponibles en Importass. Para autónomos/as que se den de alta a partir de esta fecha, se solicitará esa información en el proceso de alta que se realice a través de Importass. En el caso de que el autónomo/a ya estuviera de alta, podrá modificar su base de cotización para ajustarla a la previsión sobre el promedio mensual de sus rendimientos netos anuales a través del servicio Bases de cotización y rendimiento. Si a 31/12/2022 cotizando por una base de cotización superior a la que les correspondería en razón de sus rendimientos estimados, podrán mantener en 2023 dicha base de cotización, aunque sus rendimientos determinen la aplicación de una base de cotización inferior.

Tabla general para el 2023		
Tramos de rendimientos netos		**Tramos base cotiz. Base mín-max.**
1	>= 1.166,7 y <= 1.300 €	950,98 — 1.300 €/mes
2	> 1.300 y <= 1.500 €	960,78 — 1.500 €/mes
3	> 1.500 y <= 1.700 €	960,78 — 1.700 €/mes
4	> 1.700 y <= 1.850 €	1.013,07 — 1.850 €/mes
5	> 1.850 y <= 2.030 €	1.029,41 — 2.030 €/mes
6	> 2.030 y <= 2.330 €	1.045,75 — 2.330 €/mes
7	> 2.330 y <= 2.760 €	1.078,43 — 2.760 €/mes
8	> 2.760 y <= 3.190 €	1.143,79 — 3.190 €/mes
9	> 3.190 y <= 3.620 €	1.209,15 — 3.620 €/mes
10	> 3.620 y <= 4.050 €	1.274,51 — 4.050 €/mes
11	> 4.050 y <= 6.000 €	1.372,55 - 4.495,50 €/mes
12	> 6.000 €	1.633,99 - 4.495,50 €/mes

3. Posibilidad de modificar la base de cotización siempre que varíen los rendimientos netos

Si a lo largo de 2023 se prevé una variación de los rendimientos netos, será posible seleccionar cada dos meses una nueva base de cotización y, por tanto, una nueva cuota adaptada a los mismos con un máximo de seis cambios al año. Esta modificación será efectiva en las siguientes fechas:

- 1 de marzo de 2023, si solicitud entre el 1 de enero y el último día natural de febrero.
- 1 de mayo de 2023, si solicitud entre el 1 de marzo y el 30 de abril.
- 1 de julio de 2023, si solicitud entre el 1 de mayo y el 30 de junio.
- 1 de septiembre de 2023, si solicitud entre el 1 de julio y el 31 de agosto.
- 1 de noviembre de 2023, si solicitud entre el 1 de septiembre y el 31 de octubre.
- 1 de enero del año 2024, si solicitud entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre.

4. ¿Qué ocurre si los rendimientos netos al final del ejercicio conllevan que se deba haber cotizado por una base diferente a la seleccionada en el momento de hacer la estimación?

Las bases mensuales elegidas cada año, tendrán un carácter provisional, hasta que se proceda a la regularización anual de la cotización. Finalizado el año natural, las haciendas forales de cada territorio facilitarán a la Tesorería información sobre los rendimientos anuales reales percibidos. Si la cuota elegida durante el año resultase inferior a la asociada a los rendimientos comunicados por la Admin. tributaria correspondiente, se notificará al trabajador/a el importe de la diferencia. Este importe debe ser abonado antes del último día del mes siguiente a aquel en que se reciba la notificación con el resultado de la regularización. Si la cotización fuera superior a la correspondiente a la base máxima del tramo en el que estén comprendidos los rendimientos, la Tesorería reintegrará la diferencia antes del 30 de abril del ejercicio siguiente a aquél en el que la correspondiente Admin. Tributaria haya comunicado los rendimientos computables.

5. ¿Seguirá existiendo la tarifa plana para nuevas altas en el RETA?

Durante el periodo 2023-2025, las personas que causen alta inicial en el Régimen de autónomos podrán solicitar la aplicación de una cuota reducida (tarifa plana) de 80 euros mensuales durante los primeros 12 meses de actividad. No podrá haber estado de alta durante los 2 años anteriores o, en su caso, durante los 3 años anteriores si se acogió anteriormente a dicha deducción. Transcurridos los 12 primeros meses, también se podrá aplicar dicha cuota durante otros 12 meses si los rendimientos anuales previstos van a ser inferiores al SMI. Igualmente, acabado este plazo de 24 meses, si los rendimientos netos previstos son iguales o inferiores al SMI, podrán solicitar el pago de una cuota reducida durante 36 meses por importe de 160 euros. Las reducciones en la cotización no resultarán aplicables a los familiares de autónomos/as por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, que se incorporen al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Los/as autónomos/as que a 31 de diciembre de 2022 fueran beneficiarios/as de la antigua tarifa plana, continuarán disfrutando de la misma, hasta que se agote el periodo máximo establecido, en las mismas condiciones.

COTIZACIONES

Bases de Cotización de Empleadas/os de Hogar para el 2023 Orden PCM/313/2023 de 30 de marzo de 2023, BOE nº 77 de 31 de marzo de 2023		
Tramo	**Retribución mensual**	**Base de cotización**
1º	Hasta 291,00 €/mes	270,00 €/mes
2º	Desde 291,01 hasta 451,00 €/mes	386,00 €/mes
3º	Desde 451,01 hasta 613,00 €/mes	532,00 €/mes
4º	Desde 613,01 hasta 775,00 €/mes	694,00 €/mes
5º	Desde 775,01 hasta 939,00 €/mes	858,00 €/mes
6º	Desde 939,01 hasta 1.098,00 €/mes	1.018,00 €/mes
7º	Desde 1.098,01 hasta 1.260,00 €/mes	1.260,00 €/mes
8º	Desde 1.260,01	Retribución mensual

La cotización por contingencias comunes será el 28,90%, siendo el 23,60% + 0,5% a cargo de la persona empleadora, 4,70% + 0,1% a cargo del empleado/a. Para la cotización por contingencias profesionales será el 1,1% a cargo del empleador/a.

Desde el 1/01/2023 se cotiza por desempleo:
- contratación indefinida 7,05% (5,5% empleador/a y 1,55% el empleado/a)
- contratación duración de determinada 8,30% (6,70% el empleador/a y 1,60% empleado/a).

El tipo de cotización al Fondo de Garantía Salarial será del 0,2% a cargo exclusivamente del empleador/a.

Desde el 1/10/2022 se dan una serie de beneficios en la cotización para las personas empleadoras.

Cotizaciones a la S. Social, Desempleo, FOGASA y Formación Profesional en 2023			
RÉGIMEN GENERAL	**EMPRESA**	**EMPLEADO**	**TOTAL**
1) Contingencias comunes + MEI	23,60%+0,5%	4,70%+0,1%	28,30%+0,6%
2) Desempleo			
a) Contratación indefinida: incluidos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como la contratación de duración determinada en modalidades de contratos formativos, de relevo, interinidad, sustitución, y contratos, cualquiera que sea la modalidad, realizados con trabajadores con un grado de discapacidad no inferior al 33%	5,50%	1,55%	7,05%
b) Contratación de duración determinada A tiempo completo…… A tiempo parcial……	 6,70% 6,70%	 1,60% 1,60%	 8,30% 8,30%
3) Fondo de garantía salarial	0,20%	-	0,20%
4) Formación profesional	0,60%	0,10%	0,70%
5) Cotización adicional: horas extras (por fuerza mayor)	12,00%	2%	14,00%
6) Cotización adicional: horas extras (normales)	23,60%	4,70%	28,30%
• Hay Cotizaciones especiales para contratos en formación.			

(1) Exoneración en la cotización por contingencias comunes (salvo IT), desempleo, fondo garantía salarial y formación profesional, prevista en el art. 152 del RD Legislativo 8/2015:
• aplicable en el 2023 a trabajadores cuenta ajena o a socios trabajadores o de trabajo de cooperativas, que continúen trabajando tras haber alcanzado los 65 años si acreditan cotizaciones de 37 años y 6 meses o más; o tras haber alcanzado los 66 años y 2 meses, si acreditan cotizaciones inferiores a 37 años y seis meses.
• Tipo de cotización aplicable en el año 2023 por IT por contingencias comunes: 1,55%, del que el 1.30% será a cargo de la empresa, y el 0.25% a cargo de la persona trabajadora.

(2) Los contratos de duración determinada por tiempo inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo de la empresa que se abonará a su finalización, y que durante el año 2023 tendrá un importe de 26,57€. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial de Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, ni a los contratos por sustitución.

Cotización en supuestos de contratos a tiempo parcial

Bases de cotización

1. La cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se efectuará en razón de la remuneración efectivamente percibida en función de las horas trabajadas en el mes que se considere.

2. Para determinar la base de cotización mensual correspondiente a las contingencias comunes se aplicarán las siguientes normas:

A) Se computará la remuneración devengada por las horas ordinarias y complementarias en el mes a que se refiere la cotización, cualquiera que sea su forma o denominación, con independencia de que haya sido satisfecha diaria, semanal o mensualmente.

B) A dicha remuneración se adicionará la parte proporcional que corresponda en concepto de descanso semanal y festivos, pagas extraordinarias y aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del año natural.

C) Si la base de cotización mensual, calculada conforme a las normas anteriores, fuese inferior a las bases mínimas que resulten de lo dispuesto en el artículo 37 o superior a las máximas establecidas con carácter general para los distintos grupos de categorías profesionales, se tomarán éstas o aquéllas, respectivamente, como bases de cotización.

3. Para determinar la base de cotización por las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, así como por Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, se computará, asimismo, la remuneración correspondiente a las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor realizadas, teniéndose en cuenta las normas primera y segunda del apartado anterior. En ningún caso, la base así obtenida podrá ser superior, a partir de 1 de septiembre de 2021, al tope máximo señalado en el artículo 2.1 ni inferior desde el 1/01/2023, a 7,59 euros por cada hora trabajada. Con independencia de su inclusión en la base de cotización por desempleo, en el cálculo de la base reguladora de la prestación se excluirá la retribución por estas horas extraordinarias.

4. La remuneración que obtengan las personas trabajadoras a tiempo parcial por el concepto de horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor a las que se refiere el artículo 35.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, queda sujeta a la cotización adicional regulada en el artículo 5 de esta orden.

Bases mínimas de cotización por contingencias comunes

1. A partir de 1 de septiembre de 2023, las bases mínimas por horas aplicables a los contratos de trabajo a tiempo parcial, serán las siguientes:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Base mín. por hora Euros
1	Ingenieros/as y Licenciados/as. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	10,60
2	Ingenieros/as Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados/as.	8,79
3	Jefes Administrativos/as y de Taller.	7,65
4	Ayudantes no Titulados/as.	7,59
5	Oficiales Administrativos/as.	7,59
6	Subalternos/as.	7,59
7	Auxiliares Administrativos/as.	7,59
8	Oficiales de primera y segunda.	7,59
9	Oficiales de tercera y Especialistas.	7,59
10	Peones.	7,59
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional.	7,59

Incapacidad Temporal Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre (BOE-31-10-2015)

ORIGEN DE LA INCAPACIDAD	DÍAS	PORCENTAJE	A CARGO
Enfermedad común o accidente no laboral	Entre el 4.º y el 15.º	60% Base Reguladora	Empresa
	Entre el 16.º y el 20.º	60% Base Reguladora	Seguridad Social
	A partir del 21.º	75% Base Reguladora	Seguridad Social
Enfermedad profesional y accidente de trabajo	Desde el día siguiente	75% Base Reguladora	Seguridad Social o Mutua Patronal
Maternidad / Paternidad	Desde el día de la baja	100% Base Reguladora	Seguridad Social

Base Reguladora de IT de las personas contratadas a tiempo parcial.
(Ley 36/2014 Disp. Final 3ª BOE 302-2014) Para la prestación por Incapacidad Temporal, la base reguladora diaria es el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta laboral, con un máximo de 3 meses inmediatamente anteriores al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el periodo. La prestación económica se va a abonar durante todos los días naturales en que la persona interesada se encuentre en situación de I.T.

Duración y prórrogas de la incapacidad temporal y competencia del INSS

	Periodo	Órgano competente de parte de alta y baja	Órgano competente de prórroga o alta médica	Órgano competente para impugnar la decisión médica del INSS	Resolución de la impugnación
Incapacidad temporal y prórrogas	365 días (12 meses)	Médico del servicio público de salud antes de agotar 12 meses, después INSS único competente para iniciar expediente de incapacidad permanente o emitir el alta.	El INSS, único competente una vez agotado los 12 meses, para prorrogar 6 meses más, siempre que existan expectativas de recuperación laboral.	El interesado puede solicitar la revisión del alta médica emitida por la Mutua en los procesos de IT derivados de contingencias profesionales antes de los 365 días de baja, mediante solicitud al INSS en el plazo de 10 días hábiles desde el alta.	El INSS dicta resolución determinando la fecha y efectos del alta médica o el mantenimiento de la baja médica
	Prórroga expesa de 180 días más hasta un máximo de 18 meses	Al finalizar los 6 meses de prórroga o antes, el INSS realiza nueva revisión y resuelve emitir alta o iniciar expediente de Incapacidad Permanente. En este tiempo se mantiene el derecho a percibir prestación.	Si continua la necesidad de tratamiento médico, por la expectativa de recuperación o mejoría, el INSS puede demorar la calificación de IP, hasta 730 días. En este tiempo se mantiene el derecho a percibir la prestación de IT.	Si se discrepa con el Alta médica, se impugna ante la Inspección Médica del SPS en los 4 días naturales siguientes a la recepción de la notificación.	La Inspección Médica resolverá en 7 días aceptando o rechazando el Alta Médica. Si en 11 días naturales no hay Resolución, se entiende denegada y con plenos efectos el Alta Médica.
Efectos Sobre la cotización	El periodo de 12 meses de IT es cotizable, así como la prórroga hasta el máximo de 18 meses. No es cotizable la prórroga de DEMORA DE 18 a 24 meses.				

Si el subsidio se extingue transcurrido el plazo máximo establecido, sólo podrá generarse un nuevo periodo de I.T por la misma o similar patología si media un periodo de actividad laboral superior a 180 días naturales (6 meses), o si el INSS evalúa, califica y revisa la situación de incapacidad permanente y emite la baja a los exclusivos efectos de la prestación económica de I.T.
NOTA: los porcentajes para la percepción de I.T. se pueden mejorar por convenio colectivo.

Partes de Confirmación de la Incapacidad Temporal

Desde el 1 de abril, las personas trabajadoras ya no tienen que entregar **los partes médicos de baja, confirmación o alta** a su empresa, sino que se tramitan por medios telemáticos desde las Administraciones (esto incluye a las bajas nuevas y a las que en esta fecha no hayan superado los 365 días de duración). Los partes de baja y de confirmación se expedirán en función del periodo de duración que estime el médico. Para ello, se han establecido cuatro grupos de procesos:

a) De duración inferior a 5 días naturales. El facultativo/a del servicio público de salud, o de la mutua emite parte de baja y de alta en el mismo momento, indicando fecha de baja y alta. La persona trabajadora podrá solicitar reconocimiento médico el día fijado como fecha de alta, y el facultativo/a podrá emitir el parte de confirmación de baja, si considera que el trabajador/a no ha recuperado su capacidad laboral.

b) De entre 5 y 30 días naturales. El facultativo/a del SPS emite parte de baja, indicando la fecha de la revisión médica prevista, que no podrá exceder en más de 7 días naturales a la fecha de baja. En la revisión, se emite el parte de alta o el parte de confirmación. Después de este primer parte de confirmación, si fuese necesario emitir alguno más, no podrán emitirse con una diferencia de más de 14 días naturales entre sí.

c) De entre 31 y 60 días naturales. El facultativo/a del SPS emite el parte de baja indicando la fecha de la revisión médica prevista, que no podrá exceder en más de 7 días naturales a la fecha de baja. Se expide entonces el parte de alta o de confirmación de la baja. Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos no podrán emitirse con una diferencia de más de 28 días naturales entre sí.

d) De 61 o más días naturales. El facultativo/a del SPS emite el parte de baja, indicando la fecha de la revisión médica prevista, que no podrá exceder en más de 14 días naturales a la fecha de baja. Se emite entonces el parte de alta o de confirmación de la baja. Después de este primer parte de confirmación, los siguientes no podrán emitirse con una diferencia de más de 35 días naturales entre sí.

En todos los procesos contemplados, el facultativo del servicio público de salud, de la empresa colaboradora o de la mutua podrá fijar la correspondiente revisión médica en un período inferior al indicado en cada caso.

Extinción del Subsidio de Incapacidad Temporal

Causas de extinción de la IT	• Transcurso del plazo máximo de 12 meses (prórroga de 6 meses, si se prevé curación en ese periodo, siendo el INSS el competente de la prórroga). • Alta médica con o sin declaración de incapacidad. • Reconocimiento de la pensión de jubilación. • Incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos del INSS o Mutua. • Fallecimiento.	Si el alta médica se produce antes de agotar el plazo máximo de duración de la I.T. sin declaración posterior de incapacidad permanente, subsiste la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del plazo máx. de duración de la I.T. de producirse después la declaración de inexistencia de incapacidad permanente.

Si el subsidio se extingue transcurrido el plazo máximo establecido, sólo podrá generarse un nuevo periodo de I.T. por la misma o similar patología si media un periodo de actividad laboral superior a seis meses, o si el INSS evalúa, califica y revisa la situación de incapacidad permanente de la persona trabajadora y emite la baja a los exclusivos efectos de la prestación económica de I.T.

Incapacidad Permanente (Contributivas)

Grado	PARCIAL..... TOTAL..... ABSOLUTA..... GRAN INVALIDEZ....	• Disminución de al menos un 33% de su rendimiento normal, sin impedirle realizar las tareas fundamentales. • Incapacidad para ejercer su profesión habitual. • Inhabilita para toda profesión u oficio. • Necesita asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida.

Incapacidad Permanente Parcial

Requisitos	• **Derivada de Enfermedad Común: (Alta en S. Social)** - Ser menor de 65 años - Alta o asimilada al alta - Periodo cotizado de 1.800 días en los 10 años inmediatamente anteriores a la extinción de la IT. • **Derivada de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional** - No se exige periodo de carencia.
Base reguladora	**Enfermedad común o accidente no laboral:** Resultado de dividir el importe de la base de cotización de la persona trabajadora del mes anterior a la fecha de iniciación de la Incapacidad, por el número de días de dicha cotización. **Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional:** Cotización por contingencias profesionales del mes anterior, dividida por el nº de días que corresponda.
Cuantía	Pago único de 24 mensualidades de la Base Reguladora.

INCAPACIDAD

Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez

Real Decreto Legislativo 8/2015 30 de octubre (BOE-31-10-2015)

Requisitos	**a) Derivada de Enfermedad Común:** • MENORES DE 31 AÑOS: Haber cotizado un periodo equivalente a 1/3 del tiempo transcurrido entre la fecha que cumplió 16 años y la del hecho causante de la pensión. • MAYORES DE 31 AÑOS: Haber cotizado 1/4 del tiempo transcurrido entre la fecha que cumplió 20 años y el hecho causante, con un mínimo de 5 años. Además una 1/5 parte deberá estar comprendida dentro de los 10 años inmediatos anteriores al hecho causante. **b) Derivada de Enfermedad Común o accidente no laboral (no Alta en S. Social).** - Cotización de 15 años de los que 3 años deben estar comprendidos en los 10 últimos años. **c) Derivada de Accidente laboral o Enfermedad Profesional.** - No se exige periodo de carencia.	
Base reguladora	• **Derivada de Enfermedad Común:** Suma de bases de cotización de 96 meses (24 en su valor nominal y 72 actualizables), dividida por 112. • **Derivada de Accidente no laboral, (en alta):** Cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las bases durante un periodo de 24 meses. En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, al cálculo obtenido se aplicará un porcentaje en función de los años que resten al interesado en la fecha del hecho causante para cumplir los 65. Si no se alcanza de esta manera los 15 años cotizados, el % aplicable será el 50%. • **Derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional:** El cociente que resulte de dividir por 12 el sueldo y antigüedad diarios en la fecha del hecho causante por 365 días.	
Cuantía	• Permanente Total..... • Permanente .. • Absoluta..... • Gran Invalidez.....	• Menor de 55 años 55% de Base Reguladora, y mayores de ésta edad el 75% de la Base Reguladora. (Pensión vitalicia). • 100% de la Base Reguladora. (Pensión vitalicia). • 100% de la Base Reguladora. (Pensión vitalicia). • Complemento de Pensión: 45% de la Base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante, el 30% de la última base de cotización correspondiente a la contingencia de la que se derive la Invalidez Permanente. En ningún caso, el complemento será inferior al 45% de la pensión percibida.

OTRAS

Otras prestaciones de la Seguridad Social

Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Se considera esta situación el período de suspensión del contrato, cuando la mujer, no pueda cambiar de puesto de trabajo, por otro compatible con su situación.	Subsidio del 100% de la base reguladora, equivalente a la establecida para la prestación de IT por C.P.	La prestación nace el día en que se inicia la suspensión del contrato por el riesgo y finaliza cuando se inicie la suspensión por maternidad (embarazo) o el lactante cumpla 9 meses (lactancia).	La prestación la gestiona la Mutua.

Cuidado de menores afectados por cancer u otra enfermedad grave

(Modalidad contributiva y no contributiva)

Se reconoce	A progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente en caso que ambos trabajen, para el cuidado de menores a su cargo, que están afectados por cáncer, u otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración y tratamiento continuado.
Se extingue	Cuando cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, previo informe del Servicio Público de Salud o cuando el menor cumpla los 23 años. (26 si antes de alcanzar los 23 acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 %)
Duración	Durante el tiempo de hospitalización y tratamiento de continuado de la enfermedad.
Cuantía	La cuantía será el 100% de la base reguladora para I.T. derivada de contingencia profesional.
Requisitos	La persona beneficiaria debe reducir la duración de su jornada de trabajo al menos un 50%, a fin de que se dedique al cuidado directo, continuo y permanente del menor. Se exigen los mismos requisitos que para la prestación por nacimiento.
Pago	El pago corresponde a la Mutua o entidad Gestora que cubra los riesgos profesionales. Las Cotizaciones durante los periodos de la reducción se computarán incrementadas hasta el 100%.

Prestación por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	
DURACIÓN igual para los/las dos (el o la progenitor progenitora)	**DURACIÓN TOTAL: 16 semanas (ampliable según supuestos*), a disfrutar así:** **PARTE OBLIGATORIA:** 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatas posteriores al parto, resolución judicial de adopción o decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. La madre biológica puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. **PARTE VOLUNTARIA:** 10 semanas, continuadas al periodo obligatorio o de manera interrumpida, en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a o dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial de adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. *** Supuestos de ampliación:** · Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples. · Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a. · Ampliación por parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.
Prestación	Equivalente al 100% de la base de cotización del mes anterior al anterior al inicio de la prestación.
Quién se beneficia	Personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, cualquiera que sea su sexo, siempre que, se encuentren en situación de alta o asimilada al alta, disfruten de los periodos de descanso/permiso por nacimiento y cuidado de menor y acrediten los períodos mínimos de cotización exigibles en cada caso (si éstos no se acreditan se tendrá derecho a un subsidio).
Requisitos	1. Estar afiliados/as y en alta o en situación asimilada al alta. 2. Tener cubierto un período mínimo de cotización que varía en función de la edad en la fecha del parto o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial de adopción: • **menos de 21 años:** no se exigirá período mínimo de cotización. • **cumplidos 21 años y menores de 26:** 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha. • **cumplidos 26 años:** 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
Pago	El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o, en su caso, el Instituto Social de la Marina (ISM).

Prestación económica de la Seguridad Social por hijo/a a cargo afectado/a de una discapacidad			
		CUANTÍA AÑO	**CUANTÍA MES (12 meses)**
Hijos/as o adoptados/as mayores de 18 años	**Discapacidad igual o superior al 65%**	5.439,60 €	453,30 €
	Discapacidad igual o superior al 75% y ayuda de tercera persona	8.158,80 €	679,90 €
Hijos/as o adoptados/as menores de 18 años	**Hijos/as menores de 18 años con una discapacidad igual o superior al 33%**	1.000,00 €	83,33 €

OTRAS PRESTACIONES

Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo/a, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres con discapacidad

Prestación económica de pago único a tanto alzado que se reconoce por el nacimiento o adopción de hijo/a en familias numerosas o que, con tal motivo, adquieran dicha condición, en familias monoparentales y en los casos de madres que padezcan una discapacidad igual o superior al 65%, siempre que no se supere un determinado nivel de ingresos.	1.000,00 €
No se reconoce la prestación en los supuestos de acogimiento familiar.	

Prestación económica por parto o adopción múltiples

Prestación de pago único que tiene por objeto compensar, en parte, el aumento de gastos que produce en las familias el nacimiento o la adopción de dos o más hijos/as por parto o adopción múltiples.

Nº de hijos/as nacidos/as	Importes en el año 2023
2	4.320 euros
3	8.640 euros
4 y más	12.960 euros

DESEMPLEO

Desempleo e Incapacidad Temporal o permiso por nacimiento y cuidado de hijo/a

SITUACIÓN		DERECHO	COTIZACIÓN
Cuando la persona trabajadora en activo, pasa a permiso por nacimiento y cuidado de hijo/a y finaliza su contrato.		• Percibir prestación por nacimiento y cuidado de hijo/a hasta que se extinga la situación. • Después pasa a cobrar el desempleo (en caso de corresponderle) sin descontarle el tiempo en que se disfruta este permiso.	Cuando finaliza el contrato, la cotización es a cuenta del SEPE.
Cuando la persona trabajadora en activo pasa a situación de Incapacidad Temporal (IT) y finaliza su contrato.	Si la persona trabajadora en activo, causa BAJA por **contigencia común**, y finaliza el contrato.	• Percibe la prestación por IT en igual cuantía que la prestación por desempleo hasta el alta médica. • Después percibe la prestación por desempleo (si le corresponde) y se le descuenta el tiempo en IT. • Si no le corresponde prestación, percibirá el subsidio de desempleo.	Cuando ha finalizado el contrato, la cotización es a cuenta del SEPE.
	Si la persona trabajadora en activo, causa BAJA por **contigencia profesional**, y finaliza el contrato.	• Percibe la prestación por IT en igual cuantía que la prestación reconocida hasta que se extinga dicha situación. • Después pasa a cobrar el desempleo (si le corresponde) sin descontarle el tiempo de IT.	La prestación está a cargo de la entidad gestora INSS o la Mutua colaboradora.
Cuando la persona trabajadora en desempleo pasa a disfrutar el permiso por nacimiento y cuidado de hijo/a.	Si la persona trabajadora percibe prestación contributiva por desempleo.	Debe solicitar la suspensión de ésta para poder iniciar el cobro de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo/a. Mientras dure esta situación, no se consumen días de la prestación por desempleo. Cuando termine, podrá reanudar la prestación suspendida y percibir el mismo importe durante el tiempo que le quedara antes de la suspensión.	A cuenta del INSS durante el permiso por nacimiento y cuidado de hijo/a.
	Si la persona trabajadora percibe subsidio por desempleo.	Continuará percibiendo el subsidio por la misma cuantía y duración. Si cuando agote el subsidio continúa en el tiempo de permiso por nacimiento y cuidado de hijo/a no tendrá derecho a prestación por esta situación.	A cuenta del SEPE.

Desempleo e Incapacidad Temporal o permiso por nacimiento y cuidado de hijo/a

SITUACIÓN		DERECHO	COTIZACIÓN
Cuando la persona trabajadora en desempleo pasa a situación de Incapacidad Temporal (I.T.)	Si se percibe una prestación de nivel contributivo y pasa a I.T.: el SEPE continua pagando la prestación económica. Su duración será la misma.	Cuando la IT no procede de recaída de IT anterior iniciada durante el contrato, percibirá la prestación en igual cuantía a la de desempleo. Si continúa en en IT cuando termine el periodo de prestación por desempleo, seguirá percibiendo prestación por IT, del 80% del IPREM mensual (480 €).	A cuenta del SEPE mientras dure la prestación por desempleo.
		Si la IT es por recaída de una anterior que comenzó durante el contrato, percibirá prestación por IT de igual importe que la de desempleo. Si al terminar la prestación continúa en IT, seguirá percibiendo la prestación por IT, con el mismo importe.	A cuenta del SEPE mientras dure la prestación.
	Si se percibe un subsidio por desempleo.	La cuantía del subsidio que esté percibiendo no varía; tampoco su duración. Al finalizar el subsidio no tendrá derecho a prestación económica por I.T. aunque continúe enfermo o enferma.	A cuenta del SEPE mientras dure el subsidio por desempleo.

Prestación por desempleo de nivel contributivo

Situaciones protegidas	Son aquellas situaciones de desempleo de quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo de forma temporal o definitiva, o vean reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo entre un mínimo de un 10% y un 70%.
Requisitos	• Estar afiliado/a y en situación de alta o asimilada al alta en la Seguridad Social. • Estar en situación legal de desempleo. Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada, y suscribir un compromiso de actividad. • Tener cubierto un período mínimo de cotización de 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo. • No realizar actividad por cuenta propia o trabajo por cuenta ajena a tiempo completo. • No haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse. • No cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible con el trabajo y estar inscrito/a como demandante de empleo durante todo el periodo en el que se percibe la prestación.
Cuantía	•180 primeros días .... 70% Base Reguladora •181 en adelante .... 60% Base Reguladora **Tope mínimo:** • Con hijos/as, 107% del IPREM.....700 X 107% .....749 €/mes • Sin hijos/as, el 80% del IPREM .....700 X 80% .....560 €/mes **Tope máximo:** • Trabajador/a sin hijos/as .....(175% del IPREM).....1.225 €/mes • Trabajador/a con 1 hijo/a (menor 26 años).....(200% del IPREM).....1.400 €/mes • Trabajador/a con 2 ó más hijos (menores de 26).....(225% del IPREM).....1.575 €/mes **Deducciones:** • IRPF: según ingresos. (Cuando proceda). • Seguridad Social: Tipo: 4,7% de la base reguladora.

	Periodo de cotización (en días)	Periodo de prestación (en meses)
Duración	Desde 360 hasta 539.....	4
	Desde 540 hasta 719.....	6
	Desde 720 hasta 899.....	8
	Desde 900 hasta 1.079.....	10
	Desde 1.080 hasta 1.259.....	12
	Desde 1.260 hasta 1.439.....	14
	Desde 1.440 hasta 1.619.....	16
	Desde 1.620 hasta 1.799.....	18
	Desde 1.800 hasta 1.979.....	20
	Desde 1.980 hasta 2.159.....	22
	Desde 2.160.....	24

Subsidios por Desempleo

Quién se beneficia	• Desempleado/a que no ha cubierto el periodo mínimo de cotización para la prestación contributiva. • Personas desempleadas que agotan la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares, o son mayores de 45 años, o mayores de 52 años.
Cuantía	80% DEL IPREM…….480 euros/mes

Desempleados/as que carecen de un periodo minimo de cotización para optar a la prestacion contributiva

Requisitos	• Estar desempleado/a y en situación legal de desempleo. • Inscrito/a como demandante de empleo, en 15 días desde la situación legal de desempleo. • Suscribir un compromiso de actividad. • Cotizados mínimo entre 90 y 179 días con responsabilidades familiares o entre 180 y 359 días sin. • Carecer de período mínimo de cotización (360 días), para tener derecho a prestación contributiva. • Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75% del SMI excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, (810 €) al mes.
Duración	La duración del subsidio, en el caso de las personas trabajadoras fijas-discontinuas será equivalente al nº de meses cotizados en el año anterior a la solicitud.

Días cotizados	Duración del subsidio
entre 90 y 119 días	3 meses
entre 120 y 149 días	4 meses
entre 150 y 179 días	5 meses
180 o más días: • sin responsabilidades familiares ..... • con responsabilidades familiares	 6 meses 21 meses

Desempleados/as que han agotado prestación contributiva y tienen responsabilidades familiares

Requisitos	• Estar en desempleo, inscrito como demandante de empleo, durante un período de un mes desde el agotamiento de la prestación, sin haber rechazado oferta de colocación adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción formación o reconversión profesional, desde el agotamiento de la prestación contributiva. • Suscribir un compromiso de actividad. • Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75% del SMI excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, (810 €). • Haber agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo. • Tener responsabilidades familiares.
Duración	• 6 meses prorrogables por periodos semestrales. • En función de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo que haya agotado y de su edad:

Edad	Prestación contributiva agotada	Duración del subsidio
Menores de 45 años	4 meses	18 meses
	6 o más meses	24 meses
Mayores de 45 años	4 meses	24 meses
	6 o más meses	30 meses

• Responsabilidad familiar: si la persona solicitante tiene cónyuge o hijo/a, por naturaleza o adopción, menor de 26 años o mayor con discapacidad, o menor acogido/a a su cargo y sin ingresos superiores a 810 € al mes.

Subsidio de desempleo para mayores de 45 años sin cargas familiares

Requisitos	• Estar en desempleo. • Estar inscrito como demandante de empleo durante un mes desde el agotamiento de la prestación contributiva sin haber rechazado oferta de colocación adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional. La inscripción debe mantenerse durante todo el periodo de percepción del subsidio. • Suscribir compromiso de actividad y haber agotado la prestación por desempleo contributivo. • Tener cumplidos 45 años en la fecha de agotamiento de la prestación contributiva. • Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias (810 €).
Duración	6 meses

Subsidio de desempleo para mayores de 52 años Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto Legislativo 8/2015	
Requisitos	• Estar en desempleo. • Haber cotizado durante su vida laboral 6 años por desempleo y cumplir todos los requisitos, salvo la edad ordinaria para causar derecho a la jubilación (haber cotizado por jubilación 15 años, 2 de los cuales dentro de los últimos 15 años) y carecer de rentas superiores al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias (810 €). • Haber cumplido los 52 años en la fecha de agotamiento de la prestación contributiva o del subsidio, revisión por mejoría de la invalidez, liberado de prisión o cotizaciones insuficientes para la prestación contributiva, o cumplirla durante la percepción de estas causas. • Si en la fecha en que se encuentre en alguno de los supuestos previstos en apartados anteriores, no hubiera cumplido 52, pero, desde dicha fecha, permaneciera inscrito ininterrumpidamente como demandante de empleo, podrá solicitar el subsidio cuando cumpla esa edad. Se entenderá cumplido el requisito de inscripción ininterrumpida cuando cada una de las posibles interrupciones haya tenido una duración inferior a 90 días, no computándose los períodos que correspondan a la realización de actividad por cuenta propia o ajena. En este último caso, la persona trabajadora no podrá acceder al subsidio cuando el cese en el último trabajo fuera voluntario. • Inscrito/a como demandante de empleo durante 1 mes y no haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, desde la inscripción de demandante de empleo. • Suscribir un compromiso de actividad.
Duración y cotización	• El subsidio se extenderá, como máximo, hasta que el o la trabajadora alcance la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación. • La base de cotización será el 125% del tope mínimo vigente.
Cuantía	480 €/mes (80% del IPREM). En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, dicha cuantía se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas.
Declaración anual de la persona trabajadora	Las personas beneficiarias de este subsidio deben presentar ante el SEPE una declaración de sus rentas, acompañada de la documentación acreditativa. Esta se presentará en el plazo de 15 días siguientes a aquél en el que se cumpla el periodo señalado, cada vez que transcurran 12 meses desde la fecha de nacimiento del derecho o desde la fecha de la última reanudación.
Subsidio extraordinario por desempleo	
Requisitos	• Personas paradas de larga duración que hayan agotado prestaciones o subsidios por desempleo, PREPARA, o RAI, PRODI y estuvieran inscritas como demandantes de empleo el 01/05/2018. • Carecer del derecho a la protección por desempleo de nivel contributivo o asistencial. • No tener cumplida la edad que le permita acceder a la pensión de jubilación, en sus modalidades contributiva o no contributiva. • Carecer de rentas, de cualquier tipo, superiores en cómputo mensual al 75 % del SMI excluida parte proporcional de 2 pagas extraordinarias (810 €) y acreditar responsabilidades familiares. • No haber percibido previamente la ayuda económica de acompañamiento establecida en el Programa de Activación para el Empleo (PAE). • En la fecha de su solicitud, no estar trabajando por cuenta ajena a tiempo parcial o no tener suspendido su contrato de trabajo. • No haber sido beneficiario antes de ese mismo subsidio extraordinario por desempleo. • Haber permanecido inscrito o inscrita como demandante de empleo durante al menos 360 días en los 18 meses anteriores a la fecha de la solicitud del subsidio. • Haber cesado de forma involuntaria en un trabajo por cuenta ajena previamente al agotamiento del último derecho reconocido. • Acreditar que durante el mes anterior a la fecha de la solicitud ha realizado acciones de búsqueda activa de empleo.
Solicitud	Sin plazo, se podrá presentar tras acreditar que en el mes anterior se han realizado acciones de búsqueda activa de empleo. El derecho nace el día siguiente al de la solicitud.
Duración	La duración máxima será de 180 días y no podrá percibirse en más de una ocasión.
Cuantía	La cuantía será igual al 80% del IPREM, 480 €.

RAI

INGRESO MÍNIMO VITAL

Renta Activa de Inserción (RAI)

Requisitos	• Que se hayan agotado prestaciones y subsidios y se continue en desempleo. • Que no se tengan cumplidos los 65 años y no tengan ingresos superiores al 75% del SMI. • Personas desempleadas de larga duración, personas con discapacidad, emigrantes retornados/as, víctimas de violencia de género (siendo necesario cumplir determinados requisitos según el colectivo de que se trate).
Duración y cuantía	• Durante 11 meses como máximo y la cuantía mensual es de 80% del IPREM, 480 euros.
Solicitud	Solicitud en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Ingreso Mínimo Vital (IMV)

Requisitos

1) Tener residencia en España: Los beneficiarios individuales o miembros de una unidad de convivencia deben tener residencia legal y efectiva en España de forma continuada e ininterrumpida durante al menos el año anterior a presentar la solicitud. No se exige el plazo de un año a:

• Los menores incorporados a la unidad de convivencia por nacimiento, adopción, reagrupación familiar de hijos e hijas, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente.

• Las personas víctimas de trata de seres humanos y de explotación sexual.

• Las mujeres víctima de violencia de género.

2)Estar en situación de vulnerabilidad económica:

• El promedio mensual de ingresos y rentas anuales computables del ejercicio anterior debe ser inferior al menos en 10 euros a la cuantía mensual garantizada por el IMV que corresponda según la modalidad y el nº de miembros de la unidad de convivencia. Computa como ingreso el importe de las pensiones y prestaciones, contributivas o no contributivas, públicas o privadas. Para la situación de vulnerabilidad se toma en cuenta la capacidad económica de la persona solicitante individual o de la unidad de convivencia, computando los recursos de todos sus miembros.

• No se considera en situación de vulnerabilidad económica la persona beneficiaria individual que sea titular de un patrimonio neto, sin incluir la vivienda habitual, valorado en un importe igual o superior a 3 veces la cuantía correspondiente de renta garantizada por el IMV para una persona beneficiaria individual. En 2023 esto equivale a 20.353,62 euros.

• La percepción de IMV es incompatible con la percepción de la asignación económica por hijo o menor acogido a cargo, sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33%, cuando exista identidad de causante o beneficiaros de esta. Si la cuantía de IMV es superior a la de la asignación económica por hijo o menor a cargo, se reconoce el derecho a la prestación de IMV. Dicho reconocimiento extinguirá el derecho a la asignación por hijo o menor a cargo del beneficiario del ingreso mínimo vital. Si la cuantía de IMV es inferior a la de la asignación económica por hijo o menor a cargo, y el interesado opta por la primera, su reconocimiento extingue el derecho a la asignación económica por hijo o menor a cargo del beneficiario del IMV. Si opta por la asignación económica por hijo o menor a cargo, se denegará por esta causa la solicitud de IMV.

Importe:

Cuantías en 2023. Unidad no monoparental

Unidad de convivencia	Euros/año	Euros/mes
1 adulto	6.784,44	565,37
1 adulto y 1 menor	8.819,88	734,99
1 adulto y 2 menores	10.855,20	904,60
1 adulto y 3 menores	12.890,52	1.074,21
1 adulto y más de 3 menores	14.925,96	1.243,83
2 adultos	8.819,88	734,99
2 adultos y 1 menor	10.855,20	904,60
2 adultos y 2 menores	12.890,52	1.074,21
2 adultos y más de 2 menores	14.925,96	1.243,83
3 adultos	10.855,20	904,60
3 adultos y 1 menor	12.890,52	1.074,21
3 adultos y más de 2 menores	14.925,96	1.243,83
4 adultos	12.890,52	1.074,21
4 adultos y 1 menor	14.925,96	1.243,83
Otros	14.925,96	1.243,83

Cuantías en 2023. Unidad monoparental

Uni.de convivencia	Euros/año	Euros/mes
1 adulto y 1 menor	10.312,44	859,37
1 adulto y 2 menores	12.347,76	1.028,90
1 adulto y 3 menores	14.383,20	1.198,60
1 adulto y 4 o más menores	16.418,52	1.368,21

Cuantías en 2023. Unidad monoparental. Progenitores/ abuelos/ guardadores o acogedores, uno de ellos tenga reconocido un grado 3 de dependencia, la incapacidad permanente absoluta o la gran invalidez.

Uni.de convivencia	Euros/año	Euros/mes
2 adulto y 1 menor	12.347,76	1.028,98
2 adulto y 2 menores	14.383,20	1.198,60
2 adulto y 3 o más menores	16.418,52	1.368,21

UGT

Sección Sindical Estatal Iberdrola Grupo FICA

10 CLAVES DEL ACUERDO DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE LA REFORMA DE PENSIONES

10 CLAVES

Para UGT el acuerdo sobre la reforma de pensiones alcanzado entre UGT, CC.OO y Gobierno, se trata de un acuerdo histórico, donde por fin no se recortan derechos a las personas, ni a las pensionistas presentes ni futuras. Este acuerdo plantea la necesidad de mejorar la recaudación de la seguridad social, un aspecto que desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores "venimos reclamando desde hace tiempo.

1. AUMENTO DE LAS BASES MÁXIMAS DE COTIZACIÓN

- En función del IPC, a lo que se sumará una cuantía fija anual de 1,2 %.
- Para el 2050 las bases máximas subrirán un 38% y se situarán en 6203,79 euros.

2. COTIZACIÓN DE SOLIDARIDAD

- Cotización adicional sobre los rendimientos del trabajo que superen el tope máximo de cotización.

Porcentaje progresivo hasta 2045

2045	Retribución
5,5%	Base máxima + 10%
6%	Base máxima + 10%
7%	Base máxima + entre el 10% y el 50%

3. MEI

El mecanismo de equidad intergeneracional (MEI) que hasta 2024 será de 0,6 puntos de cotización, a partir de ese mismo año se irá incrementando en 0,1 por cada año, hasta alcanzar en 2029 los 1,2 puntos porcentuales.

4. FONDO DE RESERVA

- Con excedentes de los ingresos que financian las prestaciones contributivas.
- Con el excedente de las mutuas, tras dotar la Reserva de Estabilización de Contingencias Comunes. Así como el excedente de la gestión de las contingencias profesionales.
- Con los ingresos de la cotización del MEI

ÚNETE UGT

GANAMOS TODAS Y TODOS

ÚNETE UGT

UGT

Sección Sindical Estatal Iberdrola Grupo FICA

10 CLAVES DEL ACUERDO DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE LA REFORMA DE PENSIONES

5. MEDIDAS CONTRA LA BRECHA DE GÉNERO

A) COBERTURA DE LAGUNAS DE COTIZACIÓN:

• Se amplia al mes 60 el 100% de la base mínima de cotización para los que no tenían obligación de cotizar. El porcentaje se eleva al 80% fr la mensulidad 61 a la 84.

• Mientras la brecha de género no supere el 5%.

B) RECONOCIMIENTO COMO PERIODOS COTIZADOS POR CUIDADO DE HIJOS/AS Y FAMILIARES

• Los 3 primeros años de excedencia por cuidados

• Incremento al 100% de las que hubieran correspondido sin reducción, en los 3 primeros años de las reducciones de jornada.

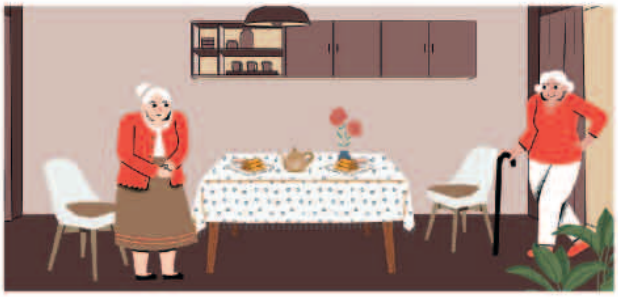
C) COMPLEMENTO DE BRECHA DE GÉNERO:

• El complemento de brecha de género tendrá un incremento del 10%, adicional a la revalorización anual con el IPC, durante los años 2024-2025.

D) MEJORA DE LA COTIZACIÓN PARA LOS TRABAJOS A TIEMPO PARCIAL:

• A los efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, IT, nacimiento y cuidado de menor, cada día trabajado será un día cotizado, aunque no se trabajen todas las horas de una jornada completa.

• Asimismo, también se incrementa la base reguladora al eliminar la previsión de que la base de cotización a tener en cuenta para cubrir dichos períodos deba ser, de entre las aplicables en cada momento, "la correspondiente al número de horas contratadas en último término".



6. PENSIÓN MÁXIMA

• Tendrá una revalorización anual (correspondiente a la cuantía de la pensión inicial contributiva) desde 2025 a 2050 de acuerdo de acuerdo con el IPC más un incremento adicional de 0,115 puntos porcentuales.

• Además, se prevé que se determine que los incrementos adicionales aplicables una vez alcanzado el año 2050, desde 2051 hasta 2065, para el cálculo de la cuantía máxima de la pensión inicial, crezcan un 20%.

Todo esto significa que la cuantía de la pensión máxima por primera vez tendrá una garantía de crecimiento continuo superior al IPC. Pensión máxima 2023: 3058,81 al mes, 42823,34 al año.

ÚNETE
UGT
GANAS
GANAMOS
TODAS Y TODOS

UGT
Sección Sindical Estatal Iberdrola Grupo FICA

10 CLAVES DEL ACUERDO DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE LA REFORMA DE PENSIONES

7. PENSIONES MÍNIMAS

Se establece una referencia objetiva para la garantía de las cuantías de las pensiones mínimas, que serán siempre superiores al 60% de la renta mediana equivalente que corresponda a un hogar compuesto por dos adultos, tal y como planteamos los sindicatos. (no podrá ser inferior al umbral de la pobreza calculado para un hogar compuesto por dos adultos).

Los incrementos entre 2024 y 2027 seguirán la siguiente escala de incrementos:

• En 2024 incremento de la cuantía mínima de la pensión de jubilación de referencia, para reducir en un 20% de la brecha que exista.

• En 2025 se incrementará la cuantía mínima, de la pensión de jubilación de referencia, para reducir en un 30 % de la brecha que exista.

• En 2026 se incrementará la cuantía mínima, de la pensión de jubilación de referencia, para reducir en un 50% de la brecha que exista.

• En 2027 la cuantía mínima se corresponderá con el 60% de la renta mediana, calculada según lo previsto en el párrafo anterior.

• Las pensiones no contributivas, una vez revalorizadas conforme al artículo 62, se incrementarán adicionalmente cada año con la referencia a multiplicar por 0,75 el umbral de la pobreza de un hogar unipersonal.

8. JUBILACIÓN PARCIAL

Antes del 30 de junio se negociará:

• Un régimen de compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión.

• Preserve la calidad del empleo de los relevistas.

• Y equilibre el coste para el sistema de pensiones de este tipo de jubilación.

• Para la adopción de las referidas modificaciones se tendrá en cuenta la incidencia que las mismas pueden tener en los distintos sectores de la actividad especialmente, en la industria manufacturera.

UGT

Sección Sindical Estatal Iberdrola Grupo FICA

10 CLAVES DEL ACUERDO DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE LA REFORMA DE PENSIONES

9. PERIODO DE CÓMPUTO

En 2027 se iniciará un régimen dual de cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación. En dicho régimen, los nuevos pensionistas tendrán derecho a mantener el cálculo de su base reguladora en función de la que resulte más favorable entre dos alternativas:

• la actualmente vigente (calculada a partir de los últimos 25 años),

• la resultante del despliegue progresivo de un esquema en el que se podrán excluir los 24 peores meses de cotización en un periodo de cómputo de los últimos 29 años de vida laboral; ese despliegue se completará en 2040.

Entre 2041 y 2043, los nuevos pensionistas seguirán teniendo derecho a mantener la opción que les resulte más favorable, si bien el periodo de cálculo irá subiendo 6 meses por año, desde los 25 de 2040 a los 26 y medio en 2043.

A partir de 2044, estará vigente solamente la segunda alternativa (29 años de los que se descartarán los 24 peores meses).

Así aseguramos:

a) que no producirá recortes del gasto en pensiones

b) que los próximos jubilados podrán conservar durante los siguientes 16 años el sistema actual

c) que cada persona pueda aplicarse libremente durante esos 16 años el sistema más beneficioso

d) que el nuevo sistema elevará muy poco los años de cómputo (4 en lugar de los 10 planteados inicialmente)

e) que se establecerá un derecho de exclusión de los dos peores años de la vida laboral (lo que limita a dos los que efectivamente se incrementaría el periodo de cómputo a partir de 2040).

10. BECARIOS/AS

• Las personas que realicen prácticas retribuidas o no, quedarán comprendidas como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la S.S., excluidos los sistemas especiales del mismo.

• La acción protectora será la correspondiente al régimen de S.S. aplicable, con la exclusión de la protección por desempleo, de la cobertura del FOGASA y por Formación Profesional. En el supuesto de las prácticas no remuneradas se excluirá también la protección por la prestación de IT derivada de contingencias comunes.

• A las cuotas por contingencias comunes les resultará de aplicación una reducción del 95% sin que les sea de aplicación otros beneficios en la cotización distintos a esta reducción. Está expresamente excluida la cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI). Para este 2023 las cuotas son 2,36 euros día por contingencias comunes y 0,29 por profesionales, máximo 53,39 y 6,51 euros mes respectivamente)

• A efectos de prestaciones, cada día de prácticas formativas no remuneradas será considerado como 1,61 días cotizados

Jubilación ordinaria		
AÑO	**PERIODOS COTIZADOS**	**EDAD EXIGIDA**
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	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

Excepciones	
Se mantiene la edad de 65 años para quienes resulte de aplicación la legislación anterior a 1-1-2013, de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria 4ª del R.D. 8/2015 de 30 de octubre de 2015.	
La edad mínima será rebajada o anticipada, sólo para trabajadores en alta o en situación asimilada a la de alta, en supuestos:	Jubilación anticipada a partir de los 60 años por tener la condición de mutualista.
	Jubilación anticipada a partir de los 61 años sin tener la condición de mutualista.
	Jubilación parcial.
	Jubilación especial a los 64 años, para los que se le aplique la legislación anterior a 1-1-2013, de conformidad con lo establecido en la disp. final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1-08-11
	Jubilación del personal del Estatuto Minero, de vuelo de trabajos aéreos, ferroviarios, artistas, profesionales taurinos, bomberos y miembros del cuerpo de la Ertzaintza.
	Jubilación flexible.
	Jubilación de trabajadores afectados por discapacidad igual o superior al 45% o al 65%.

Cómputo de periodo cotizado	
Trabajador/a en situación de alta o asimilada	• Período de cotización genérico: 15 años (5.475 días), a partir de 25-05-2010. • Período de cotización específico: 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar.
Trabajador/a en situación de no alta ni asimilada	• Período de cotización genérico: 15 años (5.475 días), a partir de 25-05-2010. • Período de cotización específico: 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.
Trabajador/a a tiempo parcial	• Nº de horas efectivamente trabajadas entre 5, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas/año. • Al número de días teóricos de cotización obtenidos, se aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5 , resultando de ello el nº de días que se considerarán acreditados para determinar.

Cuantía	
Cuantía	La cuantía de la pensión se determina aplicando a la base reguladora el porcentaje general que corresponda en función de los años cotizados y, en su caso, el porcentaje adicional por prolongación de la vida laboral, cuando se acceda a la jubilación con una edad superior a la edad legal jubilación y el coeficiente reductor que corresponda.
Base reguladora	• A aquellas personas que les sea aplicable la legislación anterior a 1-1-2013, en aplicación de la disposición final 12ª de la Ley 27/2011, la base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 210 las bases de cotización del interesado durante los 180 meses inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante. • Desde el 1-1-2013, el nº de meses se eleva progresivamente a razón de 12 meses por año. A partir del 2022, la base será el cociente que resulta de dividir por 350 las bases de cotización del interesado durante los 300 meses inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante.

* La ley regula también supuestos de reducción de bases de cotización, actualización e incrementos a considerar en la base reguladora en supuestos de beneficio por cuidado de hijos/as o menores acogidos.

Porcentajes por años cotizados para quien se acoja a la legislación anterior al 1/1/2013
(Disp. final 12.a de la Ley 27/2011, de 1 de agosto)

Años de cotización	Porcentaje de la base reguladora
A los 15 años	50,00%
A los 16 años	53,00%
A los 17 años	56,00%
A los 18 años	59,00%
A los 19 años	62,00%
A los 20 años	65,00%
A los 21 años	68,00%
A los 22 años	71,00%
A los 23 años	74,00%
A los 24 años	77,00%
A los 25 años	80,00%
A los 26 años	82,00%
A los 27 años	84,00%
A los 28 años	86,00%
A los 29 años	88,00%
A los 30 años	90,00%
A los 31 años	92,00%
A los 32 años	94,00%
A los 33 años	96,00%
A los 34 años	98,00%
A los 35 años	100,00%

Legislación actual: porcentajes por años cotizados

Periodo de aplicación	Primeros 15 años		Años adicionales			Total		
	Años	%	Meses Adicionales	coeficientes	%	Años	Años	%
2020 a 2022	15	50	1 al 106	0,21	22,26			
			146 restantes	0,19	27,74			
	15	50	Total 252 meses		50	21	36	100
2023 a 2026	15	50	1 al 49	0,21	10,29			
			209 restantes	0,19	39,71			
	15	50	Total 258 meses		50	21,5	36,5	100
A partir de 2027	15	50	1 al 248	0,19	47,12			
			16 restantes	0,18	2,88			
	15	50	Total 264 meses		50	22	37	100

Jubilación Activa. Pensión de jubilación y envejecimiento activo, art. 214 de LGSS:

Requisitos	El disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del o la pensionista: • El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar al menos un año después de haber cumplido la edad de jubilación que en cada caso resulte de aplicación, sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación. • El trabajo compatible podrá realizarse por cuenta ajena a tiempo completo o a tiempo parcial o por cuenta propia.
Base reguladora	El porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100%.
Cuantía	• La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50% del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista.

Jubilación Activa. Pensión de jubilación y envejecimiento activo, art. 214 de LGSS:	
Cuantía	• No obstante, si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará el 100 %. La disposición final 6ª bis de la LGSS también prevé la posibilidad de ampliar a futuro esta compatibilidad a trabajadores por cuenta ajena y al resto de trabajadores por cuenta propia. • La pensión se revalorizará en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social. No obstante, en tanto se mantenga el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un 50%, excepto en el supuesto de realización de trabajos por cuenta propia en los términos señalados en el párrafo anterior. • El o la pensionista no tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con el trabajo. • Finalizada la relación laboral por cuenta ajena, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación. Igual restablecimiento se producirá en el caso de cese en la actividad por cuenta propia cuando no se dieran las circunstancias que permitan compatibilizar el 100% de la pensión de jubilación con el trabajo. • Este régimen de compatibilidad no resulta aplicable en supuestos de desempeño de puesto de trabajo o alto cargo en el sector público, que será incompatible con la pensión de jubilación. • Este régimen es incompatible con la percepción del complemento por prolongación de la vida activa laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, establecido en el art. 210 de la LGSS.
Cotización	Se cotizará a la S.S. únicamente por I.T. y por contingencias profesionales, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9% sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable para las prestaciones, que en los regímenes de trabajadores/as por cuenta ajena se distribuirá entre empresario/a y trabajador/a, corriendo a cargo del empresario/a el 7% y del trabajador/a el 2%.

Jubilación Demorada. Porcentaje adicional por edad superior a la legalmente establecida	
Qué es	Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento, siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización exigido, se reconocerá, por cada año completo cotizado desde que reunió los requisitos para acceder a esta pensión, un complemento económico.
Cuantía	El complemento se abonará de las siguientes maneras, a elección de la persona interesada: **1.** Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión. El porcentaje adicional obtenido se sumará al que, con carácter general, corresponda de acuerdo con los meses cotizados, aplicándose el porcentaje resultante a la base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión, que no podrá ser superior, en ningún caso, al límite máximo establecido para las pensiones contributivas en la correspondiente LPGE. Si la cuantía de la pensión reconocida alcanza el citado límite máximo sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo sólo parcialmente, se percibirá: - La pensión por el importe máximo. - Una cantidad que se obtendrá aplicando al importe máximo vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso. La citada cantidad se devengará por meses vencidos y se abonará en 14 pagas. La suma de su importe y el de la pensión o pensiones que se tuvieran reconocidas, en cómputo anual, no pueden superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, también en cómputo anual. **2.** Cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, cuya cuantía vendrá determinada en función de los años de cotización acreditados en la primera de las fechas indicadas, siendo la fórmula de cálculo la siguiente: Si ha cotizado menos de 44 años y 6 meses: $\text{Pago único} = 800 \left(\frac{\text{Pensión inicial anual}}{500}\right)^{1/1,65}$ Si ha cotizado, al menos, 44 años y 6 meses la cifra anterior se aumenta en un 10%: $\text{Pago único} = 880 \left(\frac{\text{Pensión inicial anual}}{500}\right)^{1/1,65}$

Jubilación Demorada. Porcentaje adicional por edad superior a la legalmente establecida	
Cuantía	**3.** Una combinación de las soluciones anteriores en los términos que se determinen reglamentariamente. La elección se llevará a cabo por una sola vez en el momento en que se adquiere el derecho a percibir el complemento económico, sin que pueda modificarse posteriormente.
No se podrá	La percepción de este complemento es incompatible con el acceso al envejecimiento activo (jubilación activa). Este beneficio no será de aplicación en los supuestos de jubilación parcial, jubilación flexible, ni cuando sean de aplicación coeficientes reductores de la edad de jubilación. Por lo tanto, este beneficio solo se aplicará a personas trabajadoras que, en la fecha del hecho causante, accedan a la pensión de jubilación a una edad real superior a la edad ordinaria de jubilación establecida legalmente. Tampoco será de aplicación en los supuestos de acceso a la jubilación desde una situación asimilada a la de alta, de modo que los periodos de permanencia en situaciones asimiladas a la de alta que no conlleven trabajo efectivo (por ejemplo convenio especial o prestación por desempleo) no son computables a estos efectos.
Porcentaje adicional si legislación anterior al 1/1/2013	- El 2% por cada año completo cotizado, o que se considere legalmente cotizado, desde la fecha en que se cumplió 65 años hasta la fecha del hecho causante de la pensión. - El 3% si, al menos, 40 años de cotización al cumplir 65 años.

Jubilación parcial

Con contrato de relevo

Iniciada después del cumplimiento de los 60 años, reuniendo las condiciones para tener derecho a pensión de jubilación contributiva, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo celebrado con un trabajador/a en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Edad	Dos años con respecto a la edad de jubilación legal con período transitorio
Cotización	• 33 años • 25 años en caso de incapacidad
Acceso	Reducción de jornada del interesado/a: Entre el 25% y el 50% o hasta el 75%, si la persona trabajadora nueva (relevista) es a tiempo completo e indefinido
Condiciones	Antigüedad de 6 años en la empresa
	La persona relevista debe ser: • Desempleado/a • Trabajador/a en la empresa con contrato limitado • Socio trabajador/a de una cooperativa o de trabajos asimilados (en personas trabajadoras por cuenta ajena)
	Debe existir un 65% de equivalencia entre la base de cotización del jubilado parcial y su relevo
	El contrato del empleado nuevo tiene que durar hasta que el trabajador mayor alcance la edad legal de retiro en cada momento. Si tiene contrato indefinido se suman dos años más.
	Ambos trabajadores/as cotizan por un 100% de la jornada. Para la empresa el coste del relevado será del 100% en 2023.

Año de aplicación	**Edad exigida según periodos de cotización en el momento del hecho causante**		**Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante**
2023	**62 y 4 mes**	**35 años y 9 meses o más**	**63 y 8 meses**
2024	62 y 6 mes	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 mes	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 mes	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses o más	65 años

Sin contrato de relevo	
Edad mínima	La edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación (años reales, sin aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación). Pueden estar contratados a jornada completa o parcial.
Reducción de la jornada trabajo	Estará comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 50%.
Período mínimo de cotización	15 años, de los cuales 2 deberán estar incluidos dentro de los 15 años anteriores al hecho causante.
Antigüedad en la empresa	No se exige.

Jubilación parcial. Industria manufacturera. Aplicación de la normativa anterior a la Ley 27/2011, de 1 de agosto para hechos causantes de 8-12-2018 a 31-12-2023

Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, a pensiones causadas antes del 1/01/ 2024, siempre y que se acredite el cumplimiento de:

• Que la persona trabajadora que solicite el acceso a la jubilación parcial realice directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.

• Que la persona trabajadora que solicite el acceso a la jubilación parcial acredite un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del E.T., aprobado por el R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

• Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo sea indefinido, supere el 70% del total de la plantilla.

• Que la reducción de la jornada de trabajo de la persona jubilada parcial sea entre un mínimo de un 25% y un máximo del 67%, o del 80% para los supuestos en que el trabajador/a relevista sea contratado/a a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

• Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador/a relevista y del jubilado/a parcial, de modo que la del trabajador/a relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

• Que se acredite un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con límite máximo de un año. En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33% o, el período de cotización exigido será de 25 años.

Jubilación anticipada

Jubilación anticipada forzosa

JUBILACIÓN ANTICIPADA por cese en el trabajo por causa no imputable a la persona trabajadora

Edad	• Hasta **CUATRO** años antes de la edad de jubilación legal.
Cot. Mínima	**33** años. Si no se llega a estos años de cotización se tendrá en cuenta como máximo un año por Servicio Militar, Prestación Social Sustitutoria o Servicio Social (Presentar certificado).
Acceso	Ser demandante de empleo mínimo 6 meses antes (por despido colectivo y despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; por resolución judicial conforme a la Ley Concursal; por fuerza mayor; por muerte, jubilación o incapacidad del empresario/a; por violencia de género; por voluntad del trabajador/a si es derivado de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo o incumplimientos de la empresa).

Jubilación anticipada

Coeficientes reductores de jubilación anticipada forzosa

Meses que se adelanta la jubilación	Menos de 38 años y 6 meses	Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	Igual o superior a 44 años y 6 meses
	% reduc.	% reducción	% reducción	% reducción
48	30,00	28,00	26,00	24,00
47	29,38	27,42	25,46	23,50
46	28,75	26,83	24,92	23,00
45	28,13	26,25	24,38	22,50
44	27,50	25,67	23,83	22,00
43	26,88	25,08	23,29	21,50
42	26,25	24,50	22,75	21,00
41	25,63	23,92	22,21	20,50
40	25,00	23,33	21,67	20,00
39	24,38	22,75	21,13	19,50
38	23,75	22,17	20,58	19,00
37	23,13	21,58	20,04	18,50
36	22,50	21,00	19,50	18,00
35	21,88	20,42	18,96	17,50
34	21,25	19,83	18,42	17,00
33	20,63	19,25	17,88	16,50
32	20,00	18,67	17,33	16,00
31	19,38	18,08	16,79	15,50
30	18,75	17,50	16,25	15,00
29	18,13	16,92	15,71	14,50
28	17,50	16,33	15,17	14,00
27	16,88	15,75	14,63	13,50
26	16,25	15,17	14,08	13,00
25	15,63	14,58	13,54	12,50
24	15,00	14,00	13,00	12,00
23	14,38	13,42	12,46	11,50
22	13,75	12,83	11,92	11,00
21	12,57	12,00	11,38	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	3,75	3,50	3,25	3,00
5	3,13	2,92	2,71	2,50
4	2,50	2,33	2,17	2,00
3	1,88	1,75	1,63	1,50

Jubilación anticipada

Coeficientes reductores de jubilación anticipada forzosa

Meses que se adelanta la jubilación	Menos de 38 años y 6 meses	Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	Igual o superior a 44 años y 6 meses
	% reduc.	% reducción	% reducción	% reducción
2	1,25	1,17	1,08	1,00
1	0,63	0,58	0,54	0,50

Jubilación anticipada voluntaria

JUBILACIÓN ANTICIPADA por cese en el trabajo por voluntad de la persona trabajadora

Edad	• Hasta DOS años antes de la edad de jubilación legal.
Cot. Mínima	**35** años. Si no se llega a estos años de cotización se tendrá en cuenta como máximo un año por Servicio Militar, Prestación Social Sustitutoria o Servicio Social (Presentar certificado).
Acceso	• La pensión que resulte tiene que superar a la pensión mínima que le correspondería al interesado/a por su situación al cumplir los 65 años. • Pueden acceder todas las personas trabajadoras de todos los regímenes.

Coeficientes reductores de jubilación anticipada voluntaria

Meses que se adelanta la jubilación	Menos de 38 años y 6 meses	Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	Igual o superior a 44 años y 6 meses
	% reduc.	% reducción	% reducción	% reducción
24	21,00	19,00	17,00	13,00
23	17,60	16,50	15,00	12,00
22	14,65	14,00	13,33	11,00
21	12,57	12,00	11,43	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	4,00	3,82	3,64	3,45
5	3,83	3,65	3,48	3,30
4	3,67	3,50	3,33	3,17
3	3,52	3,36	3,20	3,04
2	3,38	3,23	3,08	2,92
1	3,26	3,11	2,96	2,81

Otras jubilaciones anticipadas

• **Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional:** Se establecerá reglamentariamente cuáles son estos grupos o actividades además de los ya fijados.

• **Jubilación anticipada de personas trabajadoras con discapacidad.**

Para más información en seg-social.es.
trabajadores/prestacionespensiones/jubilación/régimengeneral

COMPLEMENTO DE PENSIONES

Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género Modificación del Art. 60 de la Ley General de la S. Social, R.D.L 8/2015, de 30 de octubre (BOE de 3/02/2021)	
Personas beneficiarias:	**Mujeres que hayan tenido uno o más hijos/as** y que sean beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad. Se reconoce o mantiene **a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor** y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía. Cada hijo/a dará derecho únicamente al reconocimiento de un complemento. El reconocimiento del complemento al 2º progenitor supondrá la extinción del complemento ya reconocido al primer progenitor. **Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberá concurrir alguno de estos requisitos:** a) Causar una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos/as en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad. b) Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con arreglo a las siguientes condiciones: 1.ª Hijos/as nacidos o adoptados hasta el 31/12/1994: tener más de 120 días sin cotización entre los 9 meses anteriores al nacimiento o a la resolución judicial de adopción y los 3 años posteriores a dicha fecha, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer. 2.ª Hijos/as nacidos o adoptados desde el 1/01/1995: que la suma de las bases de cotización de los 24 meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea inferior, en más de un 15%, a la de los 24 meses inmediatamente anteriores, siempre que la cuantía de las sumas de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer. Si los 2 progenitores son hombres y se dan las condiciones anteriores en ambos, se reconocerá a aquel que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.
Cuantía:	Para 2023, el complemento será una **cuantía fija de 425,60 euros anuales por cada hijo a partir del primero (hasta un máximo de cuatro). Será satisfecha en 14 pagas, junto con la pensión que determine el derecho a la misma. 1 hijo/a: 425,60€** **2 hijos/as: 851,20€ 3 hijos/as: 1.276,80€ 4 hijo/as o más: 1.702,40€**
Mantenimiento transitorio del complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la S. Social:	Quienes estuvieran percibiendo el complemento por maternidad anterior, mantendrán su percibo pero será incompatible con el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género que pudiera corresponder por el reconocimiento de una nueva pensión pública, pudiendo las personas interesadas optar entre uno u otro. En el supuesto de que el otro progenitor de alguno de los hijos/as que dio derecho al complemento de maternidad, solicite el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género y le corresponda, la cuantía mensual que le sea reconocida se deducirá del complemento por maternidad que se viniera percibiendo.

CON TUS GANAS

Cuantías Mínimas de las Pensiones, en la modalidad contributiva año 2023

Real Decreto 1058/2022, de 27 de diciembre de 2022

Clase de pensión		Titulares					
		Con cónyuge a cargo		Sin cónyuge: unid. econom. unipersonal		Con cónyuge no a cargo	
		Cuantía anual	Cuantía mensual	Cuantía anual	Cuantía mensual	Cuantía anual	Cuantía mensual
JUBIL.	Titular con 65 años	13.526,80	966,20	10.963,40	783,10	10.406,20	743,30
	Titular menor de 65 años	12.682,60	905,90	10.256,40	732,60	9.695,00	662,50
	Titular de 65 años con de G. Invalidez	20.290,20	1.449,30	16.445,80	1.174,70	15.610,00	1.115,00
INCAP. PERMANENTE	Gran Invalidez	20.290,20	1.449,30	16.445,80	1.174,70	15.610,00	1.115,00
	Absoluta	13.526,80	966,20	10.963,40	783,10	10.406,20	743,30
	Total: Titular con 65 años	13.526,80	966,20	10.963,40	783,10	10.406,20	743,30
	Total: Titular de entre 60 y 64 años	12.682,60	905,90	10.256,40	732,60	9.695,00	662,50
	Total: Derivada de enfermedad común menor de 60 años	8.082,20	577,30	8.082,20	577,30	8.012,20	572,30
	Parcial del régimen de Accidentes de Trabajo: Titular con 65 años	13.526,80	966,20	10.963,40	783,10	10.406,20	743,30
		Cuantía anual		Cuantía mensual			
VIUDEDAD	Titular con cargas familiares	12.682,60		905,90			
	Titular de 65 años, o con discapacidad en grado igual o superior al 65%	10.963,40		783,10			
	Tit. edad entre 60 y 64 años	10.256,40		732,60			
	Titular con menos de 60 años	8.306,20		593,30			
ORFANDAD	Por beneficiario/a	3.353,00		239,50			
	Por benefic. menor de 18 años con una discapacidad igual o superior al 65%	6.592,60		470,90			
	Orfandad Absoluta, el mínimo se incrementa en 8.306,20 Euros/año, distribuido entre los beneficiarios	3.353 + 8.306,20 (: Nº Benef.)		239,50 + 593,30 (: Nº Benef.)			
EN FAVOR DE FAMILIA	Por beneficiario/a	3.353,00		239,50			
	Si no existe viudo/a ni huérfano pensionistas:						
	Un solo beneficiario/a, con 65 años	8.099,00		578,50			
	Un solo beneficiario/a, < 65 años	7.632,80		545,20			
	Varios beneficiarios: El mínimo asignado a cada 1 se incrementará en el importe que resulte de prorratear 4.953,20 euros/año entre el n.º de beneficiarios/as.	3.353 + (4.953,20: Nº Benef.)		239,5 + (353,80: Nº Benef.)			
S.O.V.I.	Vejez e Invalidez y Viudedad no concurrentes	7.021		501,5			
	Vejez e Invalidez y Viudedad concurrentes	6.815,20		486,80			
Pensión máxima 2023		42.823,34 anual		3.058,81 mensual			

Pensiones no Contributivas de Jubilación e Invalidez 2023

Real Decreto 1058/2022, de 27 de diciembre de 2022

Jubilación	
Persona beneficiaria	Mayores de 65 años, carecer de rentas o recursos propios, y haber residido en territorio español 10 años entre la edad de 16 años y la de devengo de la pensión, de los cuales dos deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud.
Carencia de recursos	Se considera que no existe ingresos suficientes cuando la suma en conjunto anual de lo que posea el interesado sea inferior al importe anual de la prestación **(6.784,54 €)**. La cuantía individual actualizada para cada pensionista se establece, a partir del citado importe, en función de sus rentas personales y/o de las de su unidad económica de convivencia, no pudiendo ser **1.696,14 € anuales o 121,15 € mensuales)**.
Si la persona beneficiaria	Se entenderá que no existen ingresos suficientes, aún conviviendo con otras personas, cuando la suma de los ingresos de todos los integrantes, sea inferior al límite de acumulación de recursos obtenido de acuerdo con las siguientes reglas: • Si convive con varias personas beneficiarias: límite = a la cuantía de la pensión más un 70% por cada beneficiario menos uno. • Si convive con descendientes o ascendientes en primer grado, por consanguinidad o por adopción, los límites generales anteriormente descritos se multiplican por 2,5. Ejemplos: de una unidad económica con más de 2 convivientes. 2 conv.=6.784,54 + 4.749,17 límite de acumulación de recursos en la unidad familiar= 10.028,30€ 3 convivientes= 6.784,54 + (4.749,17 X 2) Límite de Acumulación de Recursos = 14.157,60€
Pensión en el 2023	Cuando dentro de una misma familia conviva más de una persona beneficiaria de pensión no contributiva, la cuantía individual para cada uno de ellos/ellas es la siguiente: **Un beneficiario/a: 6.784,54 € en cómputo anual (14 pagas de 484,61 €/mes)** **Dos beneficiarios/as: 5.766,86 € en cómputo anual (14 pagas de 411,92 €/mes)** **Tres beneficiarios/as: 4.719,68 € en cómputo anual (14 pagas de 387,69 €/mes)**
Invalidez	
Persona beneficiaria	Personas que padezcan deficiencias, previsiblemente permanentes de carácter físico o psíquico que anulen o modifiquen su capacidad física, psíquica o sensorial.
Requisitos	Ser mayor de 18 y menor de 65. Residir en territorio español, carecer de rentas o ingresos suficientes. Estar afectado por minusvalía o enfermedad crónica en grado igual o superior al 65%.
Cuantía en 2023	Cuantía Integra anual **Anual Mensual Íntegra 6.784,54 €**, o mensual **484,61 €** Mínimo del 25% de la cuantía anual **1.696,14 € anuales o 121,15 € mensuales.**
Límite de ingresos	En cuanto a la aplicación de los límites, tratamientos de supuestos de convivencia, etc. y cálculo de rentas o ingresos, se aplican las normas indicadas para la jubilación.
Complem. de pensión	Las personas afectadas por minusvalía o enfermedad crónica en grado igual o superior al 75% y necesite el concurso de otra para los actos más esenciales de la vida, tienen derecho a complemento equivalente al 50% del importe de la pensión reconocida.
Complem. a beneficiarios de pensión de jubilación e invalidez no contributiva	525 euros anuales si acreditan fehacientemente: • Carecer de vivienda en propiedad. • Residir de forma habitual en vivienda alquilada como titular del contrato. • No tener relación conyugal o de parentesco hasta 3er grado, ni constituida una unión estable y de convivencia con análoga relación de afectividad a la conyugal con la persona propietaria de la vivienda.

Pensiones de Viudedad y Orfandad

Pensión de viudedad

Causantes / Requisitos

• Las personas integradas en el Régimen General de Seguridad Social, afiliadas y **en alta o en situación asimilada a la de alta**, que reúnan el período mínimo de cotización exigido:

- Si el fallecimiento es debido a enfermedad común: en general, 500 días en un período ininterrumpido de 5 años inmediatamente anteriores al fallecimiento o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si el causante se encontrase en situación de alta o asimilada sin obligación de cotizar.

Pensiones de Viudedad y Orfandad

Pensión de viudedad

• En el caso de contratos a tiempo parcial, para acreditar el período de cotización exigido, a partir de 04-08-2013, se aplicará lo establecido en el R.Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto.

- **Si el fallecimiento es debido a accidente, sea o no de trabajo, o a enfermedad profesional no se exige período previo de cotización. Tampoco se exige para el auxilio por defunción.**

• Las personas que, en la fecha del fallecimiento, **"no se encuentren" en alta o en situación asimilada a la de alta**, causarán derecho a pensión siempre que reúnan un período mínimo de cotización de 15 años. En ningún caso, se tendrá derecho al cobro de cantidades correspondientes a años anteriores a 1-1-99.

• Las personas perceptoras de subsidios de I.T., riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia natural, que cumplan el período de cotización que, en su caso, esté establecido.

• Los y las pensionistas de jubilación en su modalidad contributiva. Los pensionistas de incapacidad permanente. Se consideran muertos por accidente de trabajo o enfermedad profesional quienes tengan reconocida por tales contingencias una incapacidad permanente absoluta o la condición de gran inválido.

• Las personas trabajadoras que hubieran cesado en su trabajo con derecho a pensión de jubilación en su modalidad contributiva y falleciesen sin haberla solicitado.

• Las personas trabajadoras desaparecidas con ocasión de un accidente, sea o no laboral, en circunstancias que hagan presumible su muerte, y de los que no se hayan tenido noticias durante los 90 días naturales siguientes al del accidente. En este caso, no se causa nunca derecho al auxilio por defunción.

• Las personas trabajadorass con derecho a pensión por incapacidad permanente total que optaron por la indemnización especial a tanto alzado a favor de los menores de 60 años.

Personas beneficiarias / Requisitos

1. El/la cónyuge superviviente, en el supuesto de fallecimiento derivado de enfermedad común anterior al matrimonio, deberá acreditar uno de los siguientes requisitos: que existan hijos/as comunes o que el matrimonio se hubiera celebrado con 1 año de antelación al fallecimiento. (No se exigirá dicha duración, cuando en la fecha se acreditara un periodo de convivencia como pareja de hecho que, sumado al de duración del matrimonio, hubiera superado 2 años).

Cuando el cónyuge no acredite uno de estos requisitos, podrá acceder a una prestación temporal de viudedad, siempre que reúna el resto de los requisitos exigidos.

2. Los separados/as judicialmente o divorciados/as, siempre que en este último caso no hubieran contraído nuevo matrimonio o constituido una pareja de hecho, cuando sean acreedores de pensión compensatoria y ésta quede extinguida por el fallecimiento. A partir de 01-01-2010, si la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquélla se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última.

Tiene derecho, aún no siendo acreedora de la pensión compensatoria, la mujer que pudiera acreditar que era víctima de la violencia de género.

Cuando la separación judicial o divorcio sea anterior a 01-01-2008, el reconocimiento del derecho a la pensión no quedará condicionado a que la persona divorciada o separada judicialmente sea acreedora de pensión compensatoria cuando: entre la fecha del divorcio o separación judicial y la del fallecimiento no hayan transcurrido más de 10 años; el vínculo matrimonial haya tenido una duración mínima de 10 años; además, se cumpla alguna de las condiciones siguientes, la existencia de hijos/as comunes del matrimonio o que la persona beneficiaria tenga una edad superior a los 50 años en la fecha del fallecimiento.

• La cuantía de la pensión resultante se calculará de acuerdo con la normativa vigente con anterioridad 01-01-2008 (entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre).
Lo dispuesto anteriormente se aplica también a los fallecimientos producidos entre 01-01-2008 y el 31-12-2009, siempre que el divorcio o separación judicial se haya producido antes de 01-01-2008. La persona divorciada o separada judicialmente que hubiera sido deudora de la pensión compensatoria no tendrá derecho a pensión de viudedad. A partir de 1-1-2013, también tendrá derecho a la pensión la persona divorciada o separada judicialmente antes del 1-1-2008, que no fuera acreedora de la pensión compensatoria, aunque no reúna los demás requisitos exigidos en la disposición transitoria 18ª (que entre la fecha del divorcio o separación y el fallecimiento de causante no hayan transcurrido más de 10 años; que el matrimonio hayatdurado al menos 10 años, que tuvieran hijos/as comunes) siempre que tengan 65 o más años, no tengan derecho a otra pensión pública y la duración del matrimonio con el causante de la pensión no haya sido inferior a 15 años.

Pensiones de Viudedad y Orfandad

Pensión de viudedad

3. El o la superviviente cuyo matrimonio hubiera sido declarado nulo, al que se le haya reconocido el derecho a la indemnización prevista en el art.98 del Código Civil, siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o constituido una pareja de hecho debidamente acreditada.

4. El o la sobreviviente de la pareja de hecho:

• Fallecimientos posteriores a 31/12/21, siempre que se acredite: La inscripción de la pareja de hecho en el registro de las CCAA o ayuntamientos del lugar de residencia o la formalización de documento público en el que conste la constitución de dicha pareja, en ambos casos, con una antelación mínima de 2 años con respecto a la fecha del fallecimiento del o la causante. Que, en la fecha del fallecimiento y durante ese período de 2 años, ningún componente de la pareja estaba impedido para contraer matrimonio, ni tenía vínculo matrimonial ni constituida pareja de hecho con otra persona. Convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento, con una duración ininterrumpida no inferior a 5 años. Este requisito no será exigible si existen hijos comunes. Se suprimen los requisitos económicos y esta pensión es compatible con las rentas de trabajo de la persona beneficiaria. También derecho aunque la pareja se hubiera extinguido por voluntad de uno o ambos convivientes antes del fallecimiento, cuando acredite: no haber constituido una nueva pareja de hecho ni contraído matrimonio y ser acreedor/a de una pensión compensatoria determinada judicialmente o mediante convenio o pacto regulador otorgado en documento público y que ésta se extinga con motivo de la muerte del o la causante. Si la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquélla se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última. Tendrán derecho, aun no siendo acreedoras de la pensión compensatoria, las mujeres que pudieran acreditar que eran víctimas de la violencia de género en el momento de la extinción de la pareja de hecho.

• Fallecimientos anteriores a 1/01/22, se exigirá: Que el fallecimiento sea posterior a 01-01-08. La inscripción de la pareja de hecho y la convivencia como en el caso anterior. Que, durante el período de convivencia, ningún componente de la pareja estaba impedido para contraer matrimonio ni tenía vínculo matrimonial con otra persona. Ingresos del/la sobreviviente:

◦ durante el año anterior al fallecimiento, no alcanzaron el 50% de la suma de los propios más los del/la causante o el 25% en el caso de inexistencia de hijos/as comunes con derecho a pensión de orfandad.

◦ o alternativamente inferiores a 1,5 veces el importe del SMI vigente en el momento del fallecimiento, requisito tanto en el momento del hecho causante como durante su percepción. El límite indicado se incrementará en 0,5 veces la cuantía del SMI vigente por cada hijo/a común con derecho a la pensión de orfandad que conviva con el sobreviviente.

Porcentaje

El 52% de la base reguladora, con carácter general. El porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de viudedad será del 60%, cuando en la persona beneficiaria:

• Tenga una edad igual o superior a 65 años. No tenga derecho a otra pensión pública española o extranjera. No perciba ingresos por la realización de trabajos por cuenta ajena o por cuenta propia. No disponga de rentas de capital mobiliario o inmobiliario, ganancias patrimoniales o rentas de actividades económicas, superiores a 7.569,00 euros/año.

El 70% de la base reguladora si durante todo el período de percepción de la pensión, se cumple:

1. Que el o la pensionista tenga cargas familiares. Se entiende que existen cargas familiares cuando: Conviva con hijas/os menores de 26 años o mayores incapacitados/as, o menores acogidos/as. Se considera que existe incapacidad acreditando discapacidad igual o superior al 33%. Los rendimientos de la unidad familiar, incluido el propio pensionista, divididos entre el número de miembros que la componen, no superen, en cómputo anual, el 75% del SMI vigente, excluida la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias.
2. Que la pensión de viudedad constituya la principal o única fuente de ingresos, se cumple este requisito cuando el importe anual de la pensión sea superior al 50% del total de los ingresos del pensionista.
3. Que los rendimientos anuales del pensionista por todos los conceptos no superen la cuantía resultante de sumar al límite que, en cada ejercicio económico, esté previsto para el reconocimiento de los complementos por mínimos de las pensiones contributivas, el importe anual que, en cada ejercicio económico, corresponda a la pensión mínima de viudedad con cargas familiares.

Esta pensión, en cómputo anual, más los rendimientos anuales del pensionista, no pueden exceder el límite de ingresos del párrafo anterior. Si exceden se reducirá la cuantía a fin de no superar dicho límite. Los 3 requisitos deben concurrir simultáneamente. La pérdida de uno de ellos motivará la aplicación del porcentaje del 52% con efectos desde el día 1 del mes siguiente a aquél en que deje de concurrir dicho requisito.

Pensiones de Viudedad y Orfandad

Pensión de viudedad

En los casos de separación judicial o divorcio: Cuando exista un único beneficiario/a con derecho a pensión, el importe de la cuantía será íntegro. Si mediando divorcio existe concurrencia de beneficiarios/as con derecho a pensión, ésta será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido cada uno de ellos con el o la causante, garantizándose, en todo caso, el 40% a favor del cónyuge o superviviente de una pareja de hecho con derecho a pensión de viudedad.

En casos de nulidad matrimonial, la pensión será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido con el fallecido/a, sin perjuicio de los límites (40%) que puedan resultar en favor del cónyuge o superviviente de la pareja de hecho en el supuesto de concurrencia de beneficiarios/as.

Base Reguladora

Se calcula de forma diferente, dependiendo de la situación en que se encuentre el o la causante (trabajador/a en activo o pensionista) y de la causa del fallecimiento (contingencia común o contingencia profesional).

Pensión de orfandad

Personas Beneficiarias

• Los hijos/as del o la causante, cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación.

• Los hijos/as del o la cónyuge sobreviviente aportados al matrimonio, siempre que éste se hubiera celebrado 2 años antes del fallecimiento del causante, hubieran convivido a sus expensas y además no tengan derecho a otra pensión de la S. Social, ni queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos, según la legislación civil. En la fecha del fallecimiento del causante, los hijos/as indicados en los 2 párrafos anteriores deben ser: Con carácter general, menores de 21 años o mayores que tengan reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez (aplicable desde 02-08-2011). En los casos de orfandad absoluta (inexistencia de progenitores o adoptantes) y de huérfanos con una discapacidad igual o superior al 33%:

Cuando el huérfano/a no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente del SMI que se fije en cada momento, también en cómputo anual, la edad se amplía hasta los 25 años (aplicable desde 02-08-2011).
Si el huérfano/a estuviera cursando estudios y cumpliera los 25 años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al de inicio del siguiente curso académico.

En los casos de orfandad simple (cuando sobreviva uno de los progenitores o adoptantes) el huerfano/a

• Si no trabaja o sus ingresos son inferiores al SMI, el límite será los 25 años.
• Si esta cursando estudios y cumple 25 años durante el transcurso del curso escolar, la pensión se mantendrá hasta el primer día del mes inmediatamente posterior al de inicio del siguiente curso académico.

Cuantía

La cuantía de la pensión se calcula aplicando a la base reguladora el porcentaje correspondiente.
Base reguladora: se calcula de la misma forma que en la pensión de viudedad.
Porcentaje: el 20% de la base reguladora.

Si el fallecimiento ha sido debido a accidente de trabajo (AT) o enfermedad profesional (EP), se concede, además, a cada huérfano/a una indemnización especial de una mensualidad de la base reguladora.

En los casos de orfandad absoluta, las prestaciones correspondientes al huérfano se incrementarán en los términos y condiciones siguientes: Cuando a la muerte del causante no exista beneficiario de la pensión de viudedad, la cuantía de la pensión de orfandad se incrementará con el importe resultante de aplicar a la base reguladora el 52%. Cuando el progenitor sobreviviente fallezca siendo beneficiario de la pensión de viudedad, procederá incrementar el porcentaje de la pensión que tuviera reconocido el huérfano, sumándole el que se hubiera aplicado para determinar la cuantía de la pensión de viudedad extinguida.
Si existen varios huérfanos con derecho a pensión,el porcentaje de incremento que corresponda se distribuirá a partes iguales entre todos ellos. Los incrementos regulados en los párrafos 1 a 4 en ningún caso darán lugar a que se supere el límite establecido para las pensiones por muerte y supervivencia.

REFORMA LABORAL

Contratos Formativos

DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA: Compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos. Se podrán realizar sin titulo.

NO SE PODRÁ suscribir periodo de prueba ni realizar trabajos nocturnos, o a turnos ni realizar horas extras ni complementarias, salvo supuestos del art. 35.3 del ET. Tampoco se podrá realizar este contrato si la persona ha desempeñado esa actividad o puesto en esa empresa durante más de 6 meses.

REQUISITOS: sin límite de edad salvo para certificados profesionales de nivel I y 2 o del catálogo de especialidades formativas del SEPE, que deben ser menores de 30 años. La actividad a desempeñar debe estar relacionada con las actividades formativas. La empresa debe designar un tutor y otro la entidad formadora. Debe haber un plan formativo individual. La duración será entre 3 meses y 2 años. Sólo un contrato por cada titulación. El tiempo de trabajo efectivo deberá ser menos del 65% el primer año y menos del 85% el 2º. La retribución será según convenio y en su defecto NO puede ser inferior al 65% el primer año y el 75% el 2º para el grupo profesional correspondiente. En cualquier caso no puede ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo. El contrato debe ser por escrito.

PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL: Desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir práctica profesional adecuada a los niveles de estudios. La titulación es obligatoria.

NO SE PODRÁ: realizar horas extras, salvo supuestos del art. 35.3 del ET.

REQUISITOS: La duración será entre 6 meses y 1 año. Se podrá suscribir reiterados contratos, siempre y que no se exceda en total, los límites de duración anteriormente recogidos aunque se trate de distinta titulación. El puesto de trabajo debe permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios. Debe haber un plan formativo individual y la empresa debe asignar un tutor. La retribución será según convenio colectivo y en su defecto la del grupo profesional correspondiente. En cualquier caso no puede ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo. El contrato debe ser por escrito y el periodo de prueba será posible siempre y que no exceda 1 mes, salvo lo dispuesto en convenio.

REGLAS COMUNES A AMBAS MODALIDADES

Las I.T, nacimiento, adopción, riesgo durante el embarazo etc, interrumpen el cómputo de la duración del contrato. Se puede hacer contratos formativos siempre y que las personas contratadas no sustituyan funciones realizadas por personas afectadas por ERTEs. No se podrá concertar nuevo periodo de prueba posterior al contrato formativo.Los representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho a la información. El contrato comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones.

Contrato de Duración Determinada

RÉGIMEN TRANSITORIO SE SUPRIME EL CONTRATO DE OBRA O SERVICIO:
A) SUSCRITOS ANTES DEL 31/12/21: duración máxima de 3 años, es decir hasta el 31/12/2024.
B) SUSCRITOS DESDE EL 01/01/22 HASTA EL 30/03/22: los contratos por obra o servicio determinado y los eventuales por circunstancias del mercado dentro de estas fechas no pueden superar los 6 meses.

POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

A. Contrato máximo de 6 meses, ampliable a 12 meses mediante convenios sectoriales por circunstancias de la producción, el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generaran un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones referidas se incluyen las que derivan de las vacaciones anuales.

B. Contrato de un máximo de 90 días de forma discontinua para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

CONTRATO DE INTERINIDAD

Contrato de interinidad por sustitución: para sustituir a una persona con derecho a reserva de puesto de trabajo. Como máximo 15 días antes de la ausencia de la persona sustituida se podrá iniciar la prestación de servicios. El contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora.

Contrato de interinidad por vacante: para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, duración máxima 3 meses.

Contrato de Duración Determinada

ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE FIJO: Incumplimiento de reglas o que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social transcurrido un plazo igual al fijado legalmente para el periodo de prueba. Concatenación de contratos: los trabajadores de una empresa o que a través de su puesta a disposición por ETT que en un periodo de 24 meses hayan estado contratadas más de 18 meses mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción. **COTIZACIÓN ADICIONAL:** Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo. NO se aplicará a los contratos a trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, ni a Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón; ni a los contratos por sustitución.

Contrato Fijo Discontinuo en vigor desde el 31/03/22

A. Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
B. Trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
C. Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.
DERECHOS: Tienen derecho a que su antigüedad así como otras condiciones laborales se calculen teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral. Los fijos-discontinuos tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación. La empresa debe informarles y a la representación legal de los trabajadores de los puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario.

Extinción del Contrato Indefinido

Se modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, para transformar el contrato fijo de obra en un contrato indefinido ordinario al que se le aplica una causa específica de extinción regulada en la citada DA 3a.

Subcontratación de Subcontratas

El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará éste en los términos que resulten de la aplicación. Salvo en los casos de contratas y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo.

Conceptos incluidos y excluidos de la base de cotización al régimen general de la S.S

				Importe computable en base de cotización
Retribución en especia por normas, convenios colectivos o contrato de trabajo y/o concedido de manera voluntaria por las empresas	Vivienda	Propiedad del pagador	Con valoración catastral	**10% del valor catastral (1) 5% en el caso de inmueble de municipio con valor catastral revisado a partir del 1.1.1994**
			Pendiente de valoración catastral	**5% del 50% del Impuesto sobre el patrimonio**
		No propiedad del Pagador		**Coste para el pagador incluidos tributos**
	(1) La valoración no puede exceder del 10% del resto de conceptos retributivos Art. 43.1. 1ª Ley 35/2006			
	Vehículo	Entrega		**Coste adquisición del pagador, incluidos tributos**
		Uso	Propiedad del pagador	**20% anual del coste de adquisición**
			No propiedad del pagador	**20% del valor de mercado coche nuevo**
		Uso y posterior entrega		**% que reste por amortizar, a razón de 20% anual**
	Prestamos con tipos de interés inferiores al legal del dinero (2013: 4%, 2014: 4%)			**Diferencia entre interés pagado e interés legal del precio vigente**
	Manutención, hospedaje, viajes y similares			**Coste para el pagador, incluidos tributos**

REFORMA LABORAL

OTROS

OTROS

		Importe computable BC
Retribución en especia por normas, convenios colectivos o contrato de trabajo y/o concedido de manera voluntaria por las empresas	Gastos de estudios y manutención (Estudios particulares del trabajador y personas vinculadas por parentesco hasta el 4º grado inclusive)	**Coste para el pagador, incluidos tributos**
	Derechos de fundadores de sociedades:% sobre beneficios de la sociedad que se reserven los fundadores o promotores por sus servicios personales	**Al menos el 35% del capital social que permita la misma participación en los beneficios**
Quebranto de moneda, adquisición y mantenimiento de ropa de trabajo, desgaste de útiles y herramientas		**Importe Integro**
Percepciones por matrimonio		**Importe Integro**
Donaciones promocionales, las cantidades en dinero o los productos en especie entregados por la empresa a sus trabajadores como donaciones promocionales y en general con la finalidad exclusiva de que un tercero celebre contratos con aquel		**Importe Integro**
Pluses de transporte y de distancia		**Importe Integro**
Mejoras de las prestaciones de la S.SI distintas de la Incapacidad Temporal (Incluye contribuciones por planes de pensiones y sistemas alternativos.		**Importe Integro**
Gastos de locomoción	Según factura o documento equivalente (transporte público)	**Exento**
	Remuneración global (sin justificación importe)	**Exceso de 0,19 €/Km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento justificados**
Indemnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones		**La cantidad que exceda lo previsto en norma sectorial o convenio aplicable**
Indemnizaciones por despido o cese		**Exceso de la cuantía establecida en E.T. o en la que regula la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en convenio**
		Los importes que excedan de los que hubieran correspondido de haberse declarado improcedente el despido
Prestaciones S. Social y mejoras por IT		**Exento**
Horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la S.S		**Exento**
Cualquier otro concepto retributivo abonado por la empresa y no mencionado expresamente en los apartados anteriores		**Importe Integro**
Asignación Asistencial	**Entrega gratuita o a precio inferior de mercado de acciones o participaciones de empresa o empresas del grupo**	**Importe Integro**
	Gastos de estudios del trabajador o asimilado dispuestos por instituciones, empresarios o empleadores y financiados directamente por ellos para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo, incluso cuando su prestación efectiva se efectúe por otras personas o entidades especializadas (Se considerarán retribuciones en especie cuando dichos gastos no vengan exigidos por el desarrollo de aquellas actividades o características y sean debidos por norma, convenio o contrato)	**Exento**
	Entregas de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, teniendo dicha consideración las fórmulas directas o indirectas de prestación del servicio, admitidas por la legislación laboral, en las que concurran los requisitos establecidos en el artí. 45 del Reglamento del IRPF	**Importe íntegro**

				Importe computable BC
Asignación Asistencial	**Utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado** (espacios y locales, debidamente homologados por la administración pública competente, destinados por los empresarios o empleadores a prestar el servicio de 1er ciclo de educación infantil a los hijos de sus trabajadores, y la contratación de dicho servicio con terceros debidamente autorizados)			**Importe íntegro**
	Primas de seguro	Primas de contrato de seguro AT o responsabilidad civil del trabajador/a		Importe íntegro
		Primas de contrato de seguro para enfermedad común del trabajador/a (más cónyuge y descendientes)		Importe íntegro
	La prestación del servicio de educación preescolar infantil, primaria, secundaria, obligatoria, bachillerato y formación profesional, por centros educativos autorizados a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por el precio inferior al normal del mercado			Importe íntegro
Gastos de manutención y estancia (Dietas)	Gastos de Estancia			Exceso del importe justificado
	Gastos de manutención	Pernocta	En España	Exceso de 53,34€/día (2)
			Extranjero	Exceso de 91,35€/día (2)
		No Pernocta	En España	Exceso de 26,67€/día (2)
			Extranjero	Exceso de 48,08€/día (2)
			Personal de vuelo en España	Exceso de 36,06€/día (2)
			Personal de vuelo en Extranjero	Exceso de 66,11€/día (2)
	(2) Los gastos normales de manutención y estancia deben haberse generado en un municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa reguladora del IRPF			

UGT

Sección Sindical Estatal Iberdrola Grupo FICA

HOJA DE AFILIACIÓN A UGT

RELLENAR CON MAYÚSCULAS - MARCAR CON X LO QUE PROCEDA - NO RELLENAR LOS ESPACIOS SOMBREADOS
Si decide afiliarse a este Sindicato es obligatorio rellenar la presente solicitud, no pudiendo tramitar su afiliación si falta alguno de los datos requeridos

MODALIDAD ☐ ALTA ☐ BAJA ☐ MODIFICACIÓN

SECCIÓN SINDICAL : ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

FEDERACIÓN ☐ SECTOR ☐ NIVEL 2 ☐☐

FECHA DE ALTA EN UGT ☐☐/☐☐/☐☐☐☐

FECHA DE SERVICIO ☐☐/☐☐/☐☐☐☐

DATOS PERSONALES:

DOCUMENTO DE IDENTIDAD: ☐☐☐☐☐☐☐☐☐
(NIF, Tarjeta de Residencia o Pasaporte)

FECHA DE NACIMIENTO: ☐☐/☐☐/☐☐☐☐ SEXO: ☐HOMBRE ☐MUJER

PAÍS/PROVINCIA DE NACIMIENTO: .....

NACIONALIDAD: .....

NOMBRE ..... 1º APELLIDO ..... 2º APELLIDO .....

DIRECCIÓN POSTAL .....Código Postal ☐☐☐☐☐

PROVINCIA/MUNICIPIO/LOCALIDAD ..... / ..... / .....

TELÉFONO DE CONTACTO ..... EMAIL (Obligatorio) .....

TIPO DE CUOTA: ☐ ORDINARIA ☐ REDUCIDA PERIODICIDAD: ☐ TRIMESTRAL ☐ SEMESTRAL ☐ ANUAL ☐ DESCUENTO EN NÓMINA

DATOS LABORALES:

OCUPACIÓN: ☐ AUTÓNOMO/A ☐ ECONOMÍA SOCIAL ☐ JUBILADO/A O PENSIONISTA ☐ PREJUBILADO/A ☐ ASALARIADO/A SECTOR PRIVADO
☐ ASALARIADO/A SECTOR PÚBLICO ☐ PARADO/A BUSCA SU PRIMER EMPLEO ☐ PARADO/A TRABAJÓ ANTES .....
Parado/a indicar en qué sector / empresa

EMPRESA O ENTIDAD: NOMBRE .....

Nº SEGURIDAD SOCIAL DE EMPRESA ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ CIF DE EMPRESA ☐☐☐☐☐☐☐☐☐

DIRECCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO ..... CÓDIGO POSTAL ☐☐☐☐☐

PROVINCIA/MUNICIPIO/LOCALIDAD ..... / ..... / .....

TIPO DE EMPRESA O ENTIDAD: ☐ PRIVADA ☐ PÚBLICA ☐ ASOCIACIÓN ☐ AUTÓNOMO/A (personas físicas)

CÓDIGO DE ENTIDAD: ☐☐☐☐☐☐☐☐ C CT: ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ CCV: ☐☐☐☐☐☐

CONDICIONES DE TRABAJO: FECHA DE ALTA EN LA EMPRESA ☐☐/☐☐/☐☐☐☐ ¿TRABAJAS COMO TÉCNICO? ☐SI ☐NO

PUESTO DE TRABAJO ..... CATEGORÍA PROFESIONAL .....

EN FUNCIÓN PÚBLICA ..... NIVEL ☐☐ GRUPO ☐ CONVENIO DE REFERENCIA .....
TIPO DE CONTRATO: ☐FIJO ☐FIJO DISCONTINUO ☐TIEMPO PARCIAL ☐TEMPORAL ☐FUNCIONARIO/A ☐INTERINIDAD

Cláusula de Información Básica sobre Protección de Datos

Responsable del tratamiento: **Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (en adelante UGT)** - CIF: G-28474898 Dir. Postal: Avda. de América, 25 – 28002 (Madrid)
Contacto Delegado de Protección de Datos: dpo@cec.ugt.org
En nombre de **UGT**, le informamos que tratamos la información que, voluntariamente, usted nos facilita, con las siguientes finalidades principales: Gestión de la relación del afiliado con UGT. Gestión de envíos de noticias y comunicaciones sobre la acción sindical llevada a cabo por UGT, así como todo aquello que afecte a la vida interna del Sindicato. Gestión y emisión de recibos para el cobro de la cuota sindical. Elaboración de estadísticas. Prestación de servicios por su condición de afiliado. En caso de ostentar representación sindical, se tratarán sus datos para la realización y seguimiento de las actividades sindicales contempladas por la legislación específica.
Además, **UGT** solicita su autorización para las siguientes finalidades adicionales: Oferta de servicios de diferentes índoles que puedan ser de su interés.

☐ SI autorizo

En este sentido, también le informamos que la base que legitima el anterior tratamiento se fundamenta en lo siguiente: Obtención de su Consentimiento expreso (al rellenar el presente formulario). Correcta ejecución del contrato firmado entre las partes. Exigencias legales derivadas de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
Para gestionar correctamente las finalidades principales anteriormente mencionadas, será necesario ceder sus datos a otros colectivos: Organismos de UGT.
Además, no será necesario enviar sus datos a países que se encuentren situados fuera de la Unión Europea.
Usted tiene derecho a obtener confirmación sobre si en UGT estamos tratando sus datos personales. Por tanto, tiene derecho a acceder a sus datos personales, rectificar los datos inexactos o solicitar su supresión cuando los datos ya no sean necesarios, así como a otros derechos, mediante el procedimiento que se detalla en la cláusula de información adicional.

FIRMA DEL AFILIADO/A

ORDEN DE DOMICILIACIÓN DE ADEUDO DIRECTO SEPA

REFERENCIA DE LA ORDEN DE DOMICILIACIÓN .....

IDENTIFICADOR DEL ACREEDOR .....

NOMBRE DEL ACREEDOR .....

DIRECCIÓN ..... COD. POSTAL ☐☐☐☐☐

POBLACIÓN/PROVINCIA/PAÍS ..... / ..... / .....

NOMBRE DEL DEUDOR (Titular de la cuenta) .....

DIRECCIÓN DEL DEUDOR ..... COD. POSTAL ☐☐☐☐☐

POBLACIÓN/PROVINCIA/PAÍS ..... / ..... / .....

SWIFT BIC (puede contener 8 u 11 posiciones) ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Nº cuenta-IBAN ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

TIPO DE PAGO: ☐ RECURRENTE ☐ PAGO ÚNICO

Todos los campos han de ser cumplimentados obligatoriamente. Una vez firmada esta orden de domiciliación debe ser enviada al acreedor para su custodia.

Mediante la firma de esta orden de domiciliación, el Deudor autoriza (A) al acreedor a enviar instrucciones a la entidad del deudor para adeudar en su cuenta y (B) a la entidad para efectuar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones del acreedor. Como parte de sus derechos, el deudor está legitimado al reembolso por su entidad en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. La solicitud de reembolso deberá efectuarse dentro de las ocho semanas que siguen a la fecha del adeudo en cuenta. Puede obtener información adicional sobre sus derechos en su entidad financiera.

FIRMA DEL DEUDOR/A

FECHA-LOCALIDAD

.....

HOJA DE AFILIACIÓN A UGT

Información Adicional

En la presente comunicación se pone a su disposición información adicional sobre el tratamiento de datos de carácter personal que Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (en adelante UGT) realiza sobre sus datos:

1. **Datos de contacto**
   - Responsable del Tratamiento: **UGT**
   - Domicilio social: Avda. de América, 25 – 28002 (Madrid)
   - CIF: G-28474898
   - Sitio Web: www.ugt.es
   - Contacto con el Delegado de Protección de Datos (DPO): dpo@cec.ugt.org
2. **Finalidades**

   A continuación, se aporta una mayor descripción de cada una de las **finalidades principales** mencionadas en la cláusula de información básica.
   - Gestión de la relación del afiliado con UGT, lo que incluye todas aquellas gestiones y tarea necesarias para garantizar el correcto ejercicio de la acción sindical llevada a cabo desde el Sindicato.
   - Gestión de envíos de noticias y comunicaciones sobre la acción sindical llevada a cabo por UGT, así como todo aquello que afecte a la vida interna del Sindicato, lo que incluye todas aquellas tareas administrativas y operativas necesarias para garantizar el correcto envío de las circulares o boletines de noticias.
   - Gestión y emisión de recibos para el cobro de la cuota sindical, lo que incluye todas aquellas tareas administrativas necesarias para gestionar la emisión del recibo, así como garantizar el cobro de la cuota, así como las consecuencias en caso de su impago.
   - Elaboración de estadísticas.
   - Prestación de servicios de los que el afiliado es beneficiario por ostentar dicha condición, (UGT Servicios) entre los que se incluyen formaciones, talleres, charlas, seminarios, asesoría jurídica, orientación socio-laboral.
   - En caso de ostentar representación sindical, se tratarán tus datos para la realización y seguimiento de las actividades sindicales contempladas por la legislación específica, en el contexto de las obligaciones de representación de los trabajadores, y gestión de las acciones necesarias en períodos de elección sindical.

   Además, se aporta una mayor descripción sobre las **finalidades adicionales**:
   - Oferta de servicios de diferentes índoles que puedan ser de tu interés y por lo que obtendrás condiciones especiales y más beneficiosas por tu condición de afiliado.
3. **Conservación**

   Con respecto a los datos proporcionados, se conservarán con fines históricos, mientras el afiliado no ejerza su derecho a la cancelación de los datos.
   Asimismo, los datos serán conservados por todo el tiempo exigido por los compromisos legales que sean de aplicación a **UGT**.
4. **Legitimación**

   Le informamos que la base jurídica en la que se basa el tratamiento de sus datos personales para la finalidad principal indicada es:
   - Obtención de su Consentimiento expreso.
   - Correcta ejecución del contrato firmado entre las partes, para la gestión y emisión de recibos de la cuota sindical
   - Exigencias legales derivadas de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, para el tratamiento de sus datos, en caso de que ostente representación sindical.

   Además, es importante que conozca que el carácter de sus respuestas es voluntario, pero el hecho de no proporcionar sus datos implica no poder llevar a cabo las finalidades principales antes mencionadas.
5. **Destinatarios**

   Para poder cumplir con las finalidades anteriormente descritas será necesario realizar cesiones a terceros. Concretamente, será necesario comunicar los datos a los siguientes actores:
   - Federaciones y Uniones Territoriales que conforman la Confederación de UGT, y organismos o entidades UGT: ISCOD, RUGE, Escuelas de Formación, Fundación Largo Caballero, las cuáles serán las encargadas de gestionar las comunicaciones y relación diaria con el afiliado.
   - Organismos públicos u otras entidades, en el marco de las actividades o programas ejecutados en el marco de la acción sindical, los cuales contarán en cualquier caso con sus propias clausulas de información RGPD.
6. **Derechos**

   Como titular de los datos tratados por UGT, tiene usted la posibilidad de ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, oposición, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad y a no ser objeto de decisiones individualizadas basadas exclusivamente en tratamientos automatizados.
   Estos Derechos, podrán ejercitarse mediante comunicación a las siguientes direcciones:
   - Avda. de América, 25 – MADRID 28002

   Además, sin perjuicio de que usted haya mostrado su consentimiento para realizar el tratamiento sobre sus datos, es importante que conozca la posibilidad de retirarlo en cualquier momento mediante petición enviada a las anteriores direcciones.
   Por último, tiene usted la posibilidad de realizar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos, órgano competente en materia de Protección de Datos en España.

DATOS PARA LA CONFORMIDAD DE ALTA A UGT Y AUTORIZACIÓN AL CARGO POR DESCUENTO EN NÓMINA EN LA EMPRESA

Ruego a la recepción de este aviso y hasta nueva orden, se me descuente de mi nómina la cuota sindical a la Unión General de Trabajadores de acuerdo a las mensualidades e importes que le serán comunicados con la presentación de la presente

NOMBRE DEL AFILIADO/A (deudor/a) .....

DNI, NIE, PASAPORTE ☐☐☐☐☐☐☐☐☐

FIRMA DEL DEUDOR/A

UGT

Sección Sindical Estatal
Iberdrola Grupo FICA