+ SINDICATO + DERECHOS

DISPOSICIONES LEGALES 2025



UGT Asturias

ÍNDICE

https://ugt-asturias.org/ – https://www.facebook.com/ugtasturias. – https://twitter.com/UGTAsturias

- Salario Mínimo Interprofesional (SMI) 3
- Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) 3
- Topes del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). 3
- Calendario Laboral Euskadi. 3

COTIZACIONES
- Bases y Topes a la S.Social 2025 4
- Bases y Topes autónomos/as 2025 ....4, 5 y 6
- Empleados/as de Hogar 2025 6
- Cotización en supuestos de contratos a tiempo parcial 6
- Cotización en contratos para la formación, aprendizaje y formativos 7
- Prácticas formativas externas incluidas en los programas de formación ..7 y 8
- Cotización S.Social, desempleo, FOGASA y formación profesional ....8 y 9

INCAPACIDAD TEMPORAL
- Partes de confirmación de la Incapacidad Temporal (IT) ....9 y 10
- Duración, prórrogas IT y competencias INSS 10
- Extinción subsidio IT 11

INCAPACIDAD PERMANENTE (Contributivas)
- Grados 11
- Incapacidad Permanente Parcial 11
- Total, Absoluta o Gran Invalidez ....11 y 12

OTRAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL
- Riesgo durante el embarazo. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave 12
- Prestación por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción 12
- Prestación económica de la Seguridad Social por hijo/a a cargo 13
- Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo/a, en supuestos de familias numerosas, monoparentales etc 13
- Prestación por parto o adopción múltiples 13

DESEMPLEO
- Desempleo e IT o permiso por nacimiento y cuidado de hijo/a 14
- Prestación y duración del desempleo contributivo 15
- Complemento CAE de la Prestación Contributiva por Desempleo ....15 y 16
- Subsidio de cotizaciones insuficientes para prestación contributiva 17
- Subisidio por agotamiento de la prestación contributiva 18
- Subsidio de desempleo para mayores de 52 años ....19 y 20
- Complemento de Apoyo al Empleo de los Subsidios por Desempleo ..20 y 21
- Grados de consanguinidad y afinidad 21

RENTA DE GARANTÍA DE INGRESOS
- RGI de la CAPV 22

JUBILACIÓN
- Jubilación ordinaria y cómputo de periodos cotizados 23
- Porcentajes y escala de porcentajes por años cotizados 24
- Jubilación Parcial con contrato de relevo 24
- Jubilación Parcial sin contrato de relevo 25
- Jubilación Activa y Demorada ....25, 26 y 27
- Jubilación Parcial. Industria manufacturera 27
- Jubilación Anticipada (forzosa y voluntaria) ....27, 28 y 29
- Complemento de pensión contr. para la reducción de brecha de género 30

PENSIONES
- Cuantías mínimas de pensiones contributivas y pensión máxima 31
- Pensiones no contributivas 32
- Viudedad y Orfandad ....32, 33, 34 y 35

REFORMA LABORAL
- Contratos formativos, duración determinada y fijos-discontinuos ....36 y 37

TABLA RETENCIONES IRPF
- Reducciones tabla general para personas con discapacidad 37
- Retenciones IRPF 2025 38

* Estas disposiciones legales están actualizadas a 15 de mayo de 2025

• **Unión Comarcal de Occidente** C/Vallina, s/n. 33710 Navia – Asturias
T 985 63 14 35 | F 985 63 12 66
ucoccidente@asturias.ugt.org

• **U. C. de Sur-occidente** C/Pintor Luis Álvarez, 8. 33800 Cangas del Narcea – Asturias
T 985 81 22 30 | F 985 81 22 30
ucsuroccidente@asturias.ugt.org

• **Unión Comarcal de Avilés** Plaza del Vaticano, s/n-4º. 33400 Avilés – Asturias
T 985 56 88 00 | F 985 52 50 85
ucaviles@asturias.ugt.org

• **Unión Comarcal de Oviedo** Plaza Gral Odóñez, 1-11ª. 33005 Oviedo – Asturias
T 985 25 38 22 | F 985 25 75 64
ucoviedo@asturias.ugt.org

• **Unión Comarcal de Caudal** Plaza del Mercado, s/n. 33600 Mieres – Asturias
T 985 46 79 52 | F 985 46 73 47
uccaudal@asturias.ugt.org

• **Unión Comarcal de Gijón** C/Mariano Moré, 22. 33206 Gijón – Asturias
T 985 35 56 56 | F 985 35 11 68
ucgijon@asturias.ugt.org

• **Unión Comarcal Siero-Piloña** C/Fuente Boladro, 4 – Bajo. 33510 Pola de Siero – Asturias T 985 72 13 22 | F 985 72 28 17
ucsiero@asturias.ugt.org

• **Unión Comarcal de Nalón** Plaza de La Salve, 14. 33900 Sama de Langreo – Asturias
T 985 68 07 77 | F 985 68 07 67
ucnalon@asturias.ugt.org

• **Unión Comarcal de Oriente** Posada Herrera, 3, bajo. 33500 Llanes – Asturias
T 985 40 12 95 | F 985 40 12 95
ucoriente@asturias.ugt.org

• **FICA UGT Asturias (Industria, Construcción y Agro)** Plaza General Ordóñez 1-3ª planta. 33005 Oviedo – Asturias T 985 25 31 98
generalasturias@fica.ugt.org

• **FeSMC Asturias (Servicios, Movilidad y Consumo)** Plaza General Ordóñez 1-4ª y 5ª planta. 33005 Oviedo – Asturias T 985 27 35 69
fesmc@asturias.ugt.org

• **Federación de Servicios Públicos de Asturias (Empleados de Servicios Públicos)** Plaza General Ordóñez 1-6ª y 7ª planta. 33005 Oviedo – Asturias T 985 25 33 98
fesp@asturias.ugt.org

• **SOMA FITAG UGT Asturias** Plaza La Salve 14. 33909 Sama de Langreo - Asturias T 985 68 28 33
org@somafitagugt.es

• **UPTA UGT (Unión de profesionales trabajadores autónomos)** Plaza General Ordóñez 1planta baja. 33005 Oviedo – Asturias T 675 60 26 26 upta@asturias.ugt.org

• **UJP UGT Asturias (Unión de jubilados y pensionistas)** Plaza General Ordóñez 1planta 4ª. 33005 Oviedo – Asturias T 985 25 30 43
jjpp@asturias.ugt.org

• **UCA UGT Asturias (Unión de Campesinos Asturianos)** Marqués de Santa Cruz 6 ppal. 33005 Oviedo – Asturias T 985 22 67 11
ucaupa@asturias.ugt.org

SMI - IPREM - FOGASA - CALENDARIO

Salario Mínimo Interprofesional (SMI) 2025 R.D. 87/2025, (BOE nº37 de 12/02/2025)

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (Agricultura, industria, servicios)	MENSUAL	DIARIO	ANUAL
	1.184 euros/mes	39,47 euros/día	16.576

Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples IPREM 2025

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

Topes que abona el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) 2025

DOBLE DEL SMI CON PRORRATA DE PAGAS	LÍMITE SALARIO (4 mensualidades, 120 días)	LÍMITE INDEMNIZACIÓN (1 año)
92,08 € / diarios	92,08 X 120 = 11.049,6 €	92,08 X 365 = 33.609,2 €

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.

Calendario oficial de fiestas del Principado de Asturias para el año 2025
Tienen consideración de días inhábiles, en Asturias, a efectos laborales, durante el año 2025, retribuidos y no recuperables, todos los domingo del años y las festividades de:

1 de enero	**Año Nuevo**
6 de enero	**Reyes**
17 de abril	**Jueves Santo**
18 de abril	**Viernes Santo**
1 de mayo	**Fiesta del Trabajo**
15 de agosto	**Asunción de la Virgen**
8 de agosto	**Día de Asturias**
13 de octubre	**Día de la Hispanidad** (trasladada del domingo 12 de octubre)
1 de noviembre	**Todos los Santos**
6 de diciembre	**Día de la Constitución**
8 de diciembre	**Inmaculada Concepción**
25 de diciembre	**Navidad**

COTIZACIONES

Bases de Cotización a la Seguridad Social 2025

Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero, BOE nº 49 de 26 de febrero de 2025

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.	1.929,00	4.909,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.599,60	4.909,50
3	Jefes Administrativos/as y de Taller	1.391,70	4.909,50
4	Ayudantes no Titulados/as	1.381,20	4.909,50
5	Oficiales Administrativos/as	1.381,20	4.909,50
6	Subalternos/as	1.381,20	4.909,50
7	Auxiliares Administrativos/as	1.381,20	4.909,50
GRUPO DE COTIZ.	**CATEGORÍAS PROFESIONALES**	**BASES MÍNIMAS €/día**	**BASES MÁXIMAS €/día**
8	Oficiales de 1ª y 2ª	46,04	163,65
9	Oficiales de 3ª y Especialistas	46,04	163,65
10	Peones	46,04	163,65
11	Trabaja. menor de 18 años de cualquier categoría	46,04	163,65

Topes de cotización de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales

MÁXIMO.....4.909,50 €/mes
MÍNIMO.....1.381,20 €/mes

Trabajadoras y trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y Autónomas

Con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 13/2022 de 26 de julio de 2022, se establece un nuevo sistema de cotización para las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.

1. Comunicación de actividades

Aquellas personas que inicien su actividad por cuenta propia y tramiten su alta, a partir del día 01/01/25, deben comunicar todas las actividades que realicen como autónomo a la TGSS. Las personas que ya figurasen de alta a día 01/01/25 y realicen más de una actividad por cuenta propia, también tendrán que comunicar 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" 2025

a. Base mínima 950,98 € b. Base máxima 4.909,50 €

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 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 que 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%, basta con figurar 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 selecciona la base de cotización que determinará la cuota a pagar. **Anualmente, la Ley de PGE 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 2025, se han aprobado 2 tablas, diferenciándose entre "tabla reducida" y "tabla general" en base a los rendimientos netos de la actividad:

Tabla reducida para el 2025

Tramos de rendimientos netos		Tramos base cotiz. Base mín-max.
1	<= 670 €	653,59 - 718,94 €/mes
2	> 670 y <= 900 €	718,95 - 900 €/mes
3	> 900 y <1.166,70 €	849,67 - 1.166,70 €/mes

Tabla general para el 2025

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 €	1.143,79 - 1.850 €/mes
5	> 1.850 y <= 2.030 €	1.209,15 - 2.030 €/mes
6	> 2.030 y <= 2.330 €	1.274,51 - 2.330 €/mes
7	> 2.330 y <= 2.760 €	1.356,21 - 2.760 €/mes
8	> 2.760 y <= 3.190 €	1.437,91 - 3.190 €/mes
9	> 3.190 y <= 3.620 €	1.519,61 - 3.620 €/mes
10	> 3.620 y <= 4.050 €	1.601,31 - 4.050 €/mes
11	> 4.050 y <= 6.000 €	1.732,03 - 4.909,5 €/mes
12	> 6.000 €	1.928,10 - 4.909,5 €/mes

A partir del 01/01/25 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 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 31/12/2025 cotizan por una base de cotización superior a la que les correspondería en razón de sus rendimientos estimados, podrá mantener en 2025 dicha base de cotización, aunque sus rendimientos determinen la aplicación de una base de cotización inferior.

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

Si a lo largo de 2025 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 2025, si la solicitud se realiza entre el 1 de enero y el último día natural de febrero.
- 1 de mayo de 2025, si la solicitud se realiza entre el 1 de marzo y el 30 de abril.
- 1 de julio de 2025, si la solicitud se realiza entre el 1 de mayo y el 30 de junio.
- 1 de septiembre de 2025, si la solicitud se realiza entre el 1 de julio y el 31 de agosto.
- 1 de noviembre de 2025, si la solicitud se realiza entre el 1 de septiembre y el 31 de octubre.
- 1 de enero del año 2026, si la solicitud se realiza 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 Administración 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 Administración 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.

Bases de Cotización de Empleadas/os de Hogar para el 2025
BOE nº 49 de 26 de febrero de 2025 PJC/178/2025 de 25 de febrero de 2025

Tramo	Retribución mensual	Base de cotización
1º	Hasta 319,00 €/mes	296,00 €/mes
2º	Desde 319,01 hasta 495,00 €/mes	423,00 €/mes
3º	Desde 495,01 hasta 672,00 €/mes	584,00 €/mes
4º	Desde 672,01 hasta 850,00 €/mes	761,00 €/mes
5º	Desde 850,01 hasta 1.029,00 €/mes	941,00 €/mes
6º	Desde 1.029,01 hasta 1.204,00 €/mes	1.116,00 €/mes
7º	Desde 1.204,01 hasta 1.381,20 €/mes	1.381,20 €/mes
8º	Desde 1.381,21 €/mes	Retribución mensual

La cotización por contingencias comunes será el 28,30%, siendo el 23,60% + 0,67% a cargo de la persona empleadora, 4,70% + 0,13% a cargo del empleado/a. Para la cotización por contingencias profesionales será el 1,5% a cargo del empleador/a.

Los tipos de cotización por desempleo serán, a partir del 1 de enero de 2025, los siguientes:

- 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 FOGASA será del 0,2% a cargo exclusivamente del empleador/a.

Se dan una serie de beneficios en la cotización para las personas empleadoras que pueden ayudar a reducir los costes en la contratación.

Cotización en supuestos de contratos a tiempo parcial

Grupo de cotiz.	Categorías profesionales	Base mín. Hora/€
1	Ingenieros/as y Licenciados/as. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	11,62
2	Ingenieros/as Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados/as.	9,64
3	Jefes Administrativos/as y de Taller.	8,38
4	Ayudantes no Titulados/as.	8,32
5	Oficiales Administrativos/as.	8,32
6	Subalternos/as.	8,32
7	Auxiliares Administrativos/as.	8,32
8	Oficiales de primera y segunda.	8,32
9	Oficiales de tercera y Especialistas.	8,32
10	Peones.	8,32
11	Menor de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional.	8,32

Cotización en contratos para la formación, aprendizaje y formativos en alternancia

La cotización se efectuará en cualquier régimen de la S.S. de personas trabajadoras por cuenta ajena donde sea admisible esta modalidad de contratación, conforme a: **Primera:** Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas del régimen de la S.S. que corresponda, no supere la base mínima mensual de dicho régimen:

Concepto	Empresa	Persona Trabajadora	Total Cuota Mensual
Contingencias Comunes	55,97 €	11,16 €	67,13 €
Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	3,99 € (IT) 3,72 € (IMS)		7,71 € €
Desempleo (*)	75,96 €	21,41 €	97,37 €
Fondo Garantía Salarial	4,25 €		4,25 €
Formación Profesional	2,09 €	0,27 €	2,36 €

(*) Cuando proceda cotizar por desempleo en los contratos para la formación, la base de cotización será la base mínima correspondiente a las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el año 2025, a la que será de aplicación el tipo del 7,05%, distribuido conforme al siguiente detalle: 5,50% a cargo de la empresa y 1,55% a cargo de la persona trabajadora.

Segunda: cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas del régimen de la S.S. que corresponda, supere la base mínima mensual de cotización de dicho régimen, a las cuotas únicas a que se refiere la regla 1ª se les sumarán las cuotas resultantes de aplicar, al importe en que la base de cotización exceda de la base mínima, estos tipos de cotización:

Concepto	Empresa	Trabajador	Total	A.T y EE.PP
Contingencias Comunes	23,60%	4,7%	28,30%	Tarifa Primas disposición adicional 4ª Ley 42/2006, PGE 2007, en la Disposición Final 5ª del RDL 28/2018 (BOE de 29) siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa
Desempleo (*)	5,50%	1,55%	7,05%	
Fondo Garantía Salarial	0,20%		0,20%	
Formación Profesional	0,60%	0,10%	0,70%	

Tercera: Cotización Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI). Sobre la base de cotización mínima del Régimen General de la Seguridad Social:

Concepto	Empresa	Trabajador/a	Total
Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI)	0,67%	0,13%	0,80%

Prácticas formativas o académicas externas incluidas en los programas de formación

Las personas que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación previstas en la disposición adicional 52ª del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social quedarán comprendidas como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social, excluidos los sistemas especiales del mismo, salvo que la práctica o formación se realice a bordo de embarcaciones, en cuyo caso la inclusión se producirá en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Concepto	Empresa	Persona Trabajadora	Total Cuota Mensual
Contingencias Comunes	55,97 €	11,16 €	67,13 €
Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	3,99 € (IT) 3,72 € (IMS)		7,71 €
Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI)			Excluido

Esta cotización se aplicará también respecto de las prácticas realizadas al amparo del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, y del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

Prácticas formativas o académicas externas incluidas en los programas de formación

Prácticas formativas no remuneradas:

Concepto	Empresa	Persona Trabajadora	Total Cuota Mensual
Contingencias Comunes (excluida IT)	2,79 €/día		2,79 €/día (máximo mensual: 63,44 €)
Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	0,18 €/día (IT) 0,16 €/día (IMS)		0,34 €/día (máximo mensual: 7,71 € 3,99 € de IT y 3,72 € de IMS)
Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI)			Excluido

En el año 2025, para ambos casos de prácticas, a las cuotas por contingencias comunes les resultará de aplicación la reducción del 95 por ciento establecida en el apartado 5.b) de la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sin que les sea de aplicación otros beneficios en la cotización distintos a esta reducción. A estas reducciones de cuotas les resultará de aplicación lo establecido en el artículo 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a excepción de lo establecido en sus apartados 1 y 3.

Cotizaciones a la Seguridad Social

1. Cotización de prácticas formativas (Disposición Adicional 52ª TRLGSS): desde el 01/01/2024, inclusión en el sistema de la S.S. de los alumnos y alumnas que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas, tanto si son retribuidas como si no. Prácticas incluidas:

• Prácticas realizadas por alumnos universitarios, ya sea para obtener una titulación oficial (grado, máster o doctorado) o para un título propio de la universidad.

• Prácticas realizadas por alumnos de formación profesional, siempre que no se presten en el régimen de formación profesional intensiva, es decir, siempre que no tengan carácter laboral.

• Prácticas realizadas por alumnos de enseñanzas artísticas superiores, enseñanzas artísticas profesionales y enseñanzas deportivas del sistema educativo.

2. Cotización de contratos a tiempo parcial: desde el 01/10/2023, con la modificación del artículo 247 TRLGSS se equipara el trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo a efectos del cómputo de los períodos cotizados para el reconocimiento de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, ya que se tienen en cuenta los períodos cotizados cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

3. Cotización de períodos en reducción o excedencia por cuidado de hijos/as o familiares: desde el 18/03/2023, modificación del artículo 237 TRLGSS para ampliar a tres años el período considerado como cotizado a efectos de las prestaciones de la S. S. por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, respecto de los períodos de excedencia por cuidado hijos/as o de otros familiares, así como los períodos de reducción de jornada para cuidado de hijo/a u otro familiar que dan lugar a elevar al 100 % las cotizaciones computables.

Cotizaciones a la S. Social, Desempleo, FOGASA y Formación Profesional en 2025

RÉGIMEN GENERAL	EMPRESA	EMPLEADO	TOTAL
1) Contingencias comunes + MEI	23,60%+ 0,67%	4,70%+ 0,13%	28,30% + 0,8%
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%

Cotizaciones a la S. Social, Desempleo, FOGASA y Formación Profesional en 2025			
RÉGIMEN GENERAL	**EMPRESA**	**EMPLEADO**	**TOTAL**
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 2025 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 38 y 3 meses años o más; o tras haber alcanzado los 66 años y 8 meses, si acreditan inferiores a 38 años y 3 meses.

• Tipo de cotización aplicable en el año 2025 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 2025 tendrá un importe de 32,60 €. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos por sustitución, a los contratos para la formación y el aprendizaje ni a los contratos de formación en alternancia.

INCAPACIDAD

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

Base Reguladora de IT de la persona contratada a tiempo parcial. (Ley 36/2014 Disp. Final 3ª BOE 302-2014) Para la prestación por IT, 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 se va a abonar durante todos los días naturales en que la persona interesada se encuentre en situación de I.T.

NOTA: el porcentaje para la percepción de I.T. se puede mejorar por convenio colectivo.

Partes de Confirmación de la Incapacidad Temporal (I.T.)

Aunque ya no existe obligación de entregar **los partes médicos de baja, confirmación o alta** a su empresa, sino que se tramitan por medios telemáticos desde las Administraciones, si se debe comunicar a la empresa cuando se está de baja a través de los medios establecidos por ésta (teléfono, email...). Los partes de baja y de confirmación se expedirán en función del periodo de duración que estime la persona facultativa. Para ello, se han establecido cuatro grupos de procesos:

a) De duración inferior a 5 días naturales. El facultativo 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. El trabajador podrá solicitar reconocimiento médico el día fijado como fecha de alta, y el facultativo podrá emitir el parte de confirmación de baja, si considera que el trabajador/a no ha recuperado su capacidad laboral.

Partes de Confirmación de la Incapacidad Temporal

b) De entre 5 y 30 días naturales. La persona facultativa 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) Entre 31 y 60 días naturales. El facultativo/a del SPS emite parte de baja indicando fecha de la revisión médica prevista, que no podrá exceder en más de 7 días naturales a la fecha de baja. Se expide entonces parte de alta o de confirmación de baja. Después del 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 parte de baja, indicando 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 baja. Después del 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, la persona facultativa 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.

Duración y prórrogas de la incapacidad temporal y competencia del INSS

<table>
<tr><th colspan="3">Incapacidad temporal y prórrogas</th><th>Efectos sobre cotiz.</th></tr>
<tr><td>Periodo</td><td>365 días (12 meses)</td><td rowspan="2">Prórroga automática de 6 meses al cumplir un año de baja (Real Decreto 2/2023) Tribunal médico al alcanzar los 18 meses de baja.</td><td rowspan="4">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.</td></tr>
<tr><td>Órgano competente de parte de alta y baja</td><td>Médico de SPS antes de agotar 1 año, después INSS único competente para iniciar expediente de incapacidad permanente o emitir el alta.</td></tr>
<tr><td>Órgano competente de prórroga o alta médica</td><td>El INSS, único competente una vez agotado los 12 meses, para prorrogar 6 meses más, siempre que existan expectativas de recuperación laboral.</td><td>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 ese tiempo se mantiene derecho a percibir prestación de IT.</td></tr>
<tr><td>Órgano competente para impugnar la decisión médica del INSS</td><td>La persona puede solicitar la revisión del alta médica emitida por la Mutua en 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.</td><td>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.</td></tr>
<tr><td>Resolución de la impugnación</td><td>El INSS dicta resolución determinando la fecha y efectos del alta médica o el mantenimiento de la baja médica.</td><td>Inspección Médica resuelve 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.</td></tr>
</table>

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.

Extinción del Subsidio de Incapacidad Temporal		
Causas de extinción de la IT	• Transcurso del plazo máximo de 1 año (prórroga de 6 meses, si se prevé curación en ese periodo, siendo el INSS el competente). • 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 máx. de duración de I.T. sin declaración posterior de incapacidad permanente, subsiste obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del plazo máx. de duración de la I.T.
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 6 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: Disminución no inferior al 33%, sin impedirle realizar las tareas fundamentales. • TOTAL: Incapacidad para ejercer su profesión habitual. • ABSOLUTA: Inhabilita para toda profesión u oficio. • GRAN INVALIDEZ: Necesita asistencia de otra persona para 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. - Cotización 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 que sirvió para el cálculo del subsidio de IT del que deriva la Incapacidad permanente. Si no existe IT previa, Base Reguladora que hubiera correspondido por IT de haber tenido derecho a dicha prestación.

Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez R.D.L 8/2015 30 de octubre	
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 debe estar comprendida en 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 deben estar comprendidos en los 10 últimos años. **c) Derivada de Accidente laboral o Enfermedad Profesional.** - No se exige periodo de carencia.
Cuantía	•Total: Menor de 55 años, 55% de la Base Reguladora, y mayor de esta edad puede incrementarse el porcentaje un 20%, (75% de la Base Reguladora). (Pensión vitalicia). • Permanente Absoluta: 100% de la Base Reguladora. (Pensión vitalicia). • Gran Invalidez: Pensión que corresponda por Incapacidad Permanente (Total o absoluta) incrementada con un complemento: 45% de la Base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30% de la última base de cotización correspondiente a la contingencia de la que se derive la Incapacidad Permanente. En ningún caso, el complemento será inferior al 45% de la pensión percibida.

Base regul.	• **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 supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, al cálculo obtenido se aplica 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 así los 15 años cotizados, el porcentaje 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.

OTRAS PRESTACIONES DE LA S. 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.
Requis.	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 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 por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	
Prestación	Equivalente al 100% de la base de cotización del mes anterior al anterior a su inicio
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 (ISM).

Prestación económica de la Seguridad Social por hijo/a a cargo			
		CUANTÍA AÑO	**CUANTÍA MES (12 meses)**
Hijos/as o adoptados/as mayores de 18 años	Discapacidad igual o superior a 65%	**5.805,60 €**	**483,80 €**
	Discapacidad igual o superior al 75% y ayuda de tercera persona	**8.707,20 €**	**725,60 €**
Hijos/as o adoptados/as menores de 18	Hijos/as menores de 18 años con discapacidad igual o superior al 33%	1.000,00 €	83,33 €
Hijo/a sin discapacidad: 588 euros/anuales cuando los ingresos no rebasen 14.952 euros anuales, si familia numerosa el límite será de 22.501 euros.			

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, 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 2025
2	4.736 euros
3	9.472 euros
4 y más	14.208 euros

DESEMPLEO			
Desempleo e Incapacidad Temporal o permiso por nacimiento y cuidado de hijo/a			
SITUACIÓN		**DERECHO**	**COTIZACIÓN**
Persona trabajadora en activo, que 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 finaliza el contrato, la cotización es a cuenta del SEPE.
	Si la persona 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.	Prestación 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.
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.	Si la IT no procede de recaída de IT anterior iniciada durante el contrato, percibe la prestación en igual cuantía a la de desempleo. Si continúa 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

Situación protegida	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%.
Se debe cumplir con	• Afiliado y en situación de alta o asimilada al alta en la S. Social. 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 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 de jubilarse. No cobrar pensión de la S.S incompatible con el trabajo y estar inscrito 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 Regu. **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. • S. Social: Tipo: 4,7% de la base regu.

	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

Complemento de Apoyo al Empleo de la Prestación Contributiva por Desempleo

Es posible compatibilizar la prestación contributiva por desempleo con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial y a tiempo completo en la modalidad de CAE .

1. Prestaciones contributivas nacidas antes del 1 de abril de 2025:

a) Se podrá compatibilizar con el trabajo a tiempo parcial que se mantenga en la fecha de su nacimiento o que se inicie posteriormente, siempre que se solicite, deduciéndose del importe de la prestación la parte proporcional a las horas que se trabajen.

b) Si prestación por al menos 14 meses, devengados los primeros 9 meses, se podrá compatibilizar, como complemento de apoyo al empleo (CAE), con el trabajo por cuenta ajena a tiempo completo, en uno o varios trabajos, que se realice a partir de dicha fecha (01/04/25), siempre que se solicite, si en los 15 días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral se percibirá el CAE desde el inicio, fuera de ese plazo se percibirá desde la fecha de solicitud. Condiciones:

- que la prestación no se deba a suspensión por ERTE o el Mecanismo RED.
- que la empresa que contrate no haya tramitado ERE en ese momento, que en el año anterior a la contratación no se haya trabajado en la misma y que no sea cónyuge, ascendiente, descendiente u otro pariente por consanguinidad o afinidad, o por adopción, hasta el 2º grado inclusive, del empresario/a o de quien ostente cargos de dirección o sea miembro de los órganos de administración de una sociedad.

Si no se solicita la compatibilidad, se procederá a la suspensión/extinción de la prestación, en función de la duración del trabajo por cuenta ajena. Si varios contratos a tiempo parcial, siendo su suma jornada completa, y se cesa en alguno, se deberá comunicar al SEPE con el fin de que se suspenda el CAE. Si el cese en el trabajo a tiempo parcial ha sido con situación legal de desempleo, es compatible la prestación con el trabajo a tiempo parcial que se mantenga, previa solicitud y deducción en su importe de la parte proporcional al tiempo trabajado.

Complemento de Apoyo al Empleo de la Prestación Contributiva por Desempleo

2. Prestaciones contributivas nacidas a partir del 1 de abril de 2025:
Compatibles como CAE con el trabajo por cuenta ajena a tiempo completo o a tiempo parcial de forma automática. Condiciones:

- la prestación no se debe a suspensión por ERTE o el Mecanismo RED
- la duración de la prestación es de, al menos, 14 meses y se han devengado los 9 primeros meses.

No importa que durante esos meses se haya compatibilizado o no con algún trabajo a tiempo parcial previa deducción en su importe de la parte proporcional a las horas trabajadas, pero si una o varias relaciones laborales a tiempo parcial se vinieran compatibilizando previamente con la prestación, a partir del primer día del décimo mes de prestación, ésta se abonará como CAE.

No es compatible cuando contrato de empresas que estén tramitando un ERTE o en las que se haya trabajado en el último año anterior a la contratación, o empresarios/as cónyuge, ascendiente, descendiente u otro pariente por consanguinidad o afinidad, o por adopción, hasta el 2º grado inclusive o que ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de una sociedad.

Se puede solicitar la suspensión de la prestación contributiva como CAE: Si en los 15 días hábiles siguientes a la efectividad del CAE, la prestación quedará suspendida desde esa fecha de efectividad; si desistimiento fuera de dicho plazo, la prestación se suspenderá desde la fecha en que se solicite, siempre que antes del cese en la relación laboral que ha originado el reconocimiento del CAE. Por tanto, es posible no desistir inicialmente, pero sí posteriormente, antes de haber percibido la duración máxima del CAE. Si decide la suspensión, solo podrá activarlo por otro trabajo por cuenta ajena, es decir, reconocerlo para la misma prestación por la que anteriormente solicitó suspender el CAE, siempre que sea por una nueva relación laboral y por el tiempo que reste de percibirlo. Una vez suspendida la prestación, para reanudarla se aplicarán las condiciones generales de la reanudación por colocación.

3. En ambos casos: Durante el tiempo que se percibe el CAE se consumirán tantos días de duración de la prestación como días percibidos de CAE, con independencia de la cuantía abonada. Si se percibe el CAE por una colocación a tiempo completo, el SEPE no cotizará a la S.S. Si se percibe el CAE por una o varias colocaciones a tiempo parcial cuya suma sea inferior a jornada completa, el SEPE cotizará a la S.S. reduciendo la base de cotización de forma proporcional a lo trabajado.

Si se extingue o suspende la relación laboral o se interrumpe la actividad fija discontinua que ha originado el CAE, se deberá comunicar al SEPE en los 15 días hábiles siguientes e implicará la suspensión de la prestación, que se podrá reanudar sin compatibilidad, previa solicitud, siempre que se acredite situación legal de desempleo e inscripción como demandante de empleo. Si se mantuviera otra relación laboral y no se hubiera percibido su duración máxima, se podrá seguir percibiendo el CAE, previo ajuste de su cuantía.

Si no se comunica al SEPE el cese en el trabajo que se estaba compatibilizando en 15 días, en cuanto sea detectado se dará de baja la prestación, con efectos de la fecha en que se produjo el cese.

Mes de prestación en que se percibe CAE.	Empleo a tiempo completo	Empleo a tiempo parcial >= 75% de la jornada	Empleo a tiempo parcial <75 % y >=50% de la jornada	Empleo a tiempo parcial <50% de la jornada	Duración máxima
Mes 10	480 €	450 €	420 €	360 €	30 días
Mes 11	480 €	450 €	420 €	360 €	60 días
Mes 12	480 €	450 €	420 €	360 €	90 días
Mes 13 al 15	480 €	450 €	420 €	360 €	180 días
Mes 16 al 18	360 €	300 €	270 €	240 €	180 días
Mes 19 al 21	240 €	210 €	180 €	150 €	180 días
Mes 22 al 24	180 €	150 €	120 €	90 €	180 días

<table>
<tr><th colspan="2">Subsidios por Desempleo</th></tr>
<tr><th colspan="2">Subsidio de cotizaciones insuficientes para prestación contributiva</th></tr>
<tr><td>Para quién</td><td>Personas en situación legal de desempleo sin tener cubierto al menos 360 días cotizados para tener derecho a la prestación contributiva, siempre habiendo cotizado al menos 90 días.</td></tr>
<tr><td>Se debe cumplir</td><td>- Estar en desempleo total, o trabajando a tiempo parcial. Si mantiene varios trabajos a tiempo parcial, la suma de las jornadas trabajadas ha de ser inferior a una jornada completa.
- Haber trabajado al menos 90 días. Si con posterioridad a la fecha del hecho causante del subsidio (última situación legal de desempleo), ha trabajado por cuenta propia o ajena, debe haber cesado en el último trabajo de forma involuntaria o con situación legal de desempleo.
- Estar en situación legal de desempleo a partir del 1 de noviembre de 2024.
- Suscribir acuerdo de actividad y no tener derecho a prestación contributiva por desempleo.
- No encontrarse en algún supuesto de incompatibilidad.
- Carecer de rentas propias (cuando las rentas de cualquier naturaleza, tanto si es solicitante o beneficiario, durante el mes natural anterior, no superarán el 75% del SMI, excluida la parte proporcional de 2 pagas extras: 888€) o bien, alternativamente, acreditar responsabilidades familiares (si la suma de las rentas obtenidas durante el mes natural anterior por el conjunto de la unidad familiar, incluyéndose a uno mismo, dividida entre el número de miembros que la componen, no superará el 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias: 888€), en la fecha de la solicitud del subsidio, así como en la fecha de la solicitud de sus prórrogas o reanudaciones.
- Presentar la solicitud dentro de los 6 meses siguientes a la fecha del hecho causante.
- Si ha accedido al subsidio acreditando 6 o más meses cotizados sin responsabilidades familiares, podrá solicitar su ampliación si acredita que las tiene en el improrrogable plazo de los 12 meses siguientes a la fecha de la situación legal de desempleo, en cuyo caso, desde la fecha de la solicitud se ampliará la duración del derecho hasta 21 meses, con independencia de que el primer derecho reconocido ya estuviera agotado.
- Suscribir una declaración responsable en la que deberá hacer constar todas las rentas e ingresos obtenidos durante el mes natural anterior tanto por la persona como, en su caso, por el resto de los miembros de su unidad familiar.
- Inscrito/a como demandante de empleo en el momento de la resolución de la solicitud.
- Si tiene derecho al subsidio por desempleo para mayores de 52 años, percibirá éste.</td></tr>
<tr><td>Duración</td><td>Se determina por el periodo de ocupación cotizado y la acreditación de resp. familiares.
<table>
<tr><th>Periodo mínimo de cotización</th><th>Acreditación de responsabilidades familiares</th><th>Duración máxima</th></tr>
<tr><td>90 días</td><td>Indiferente</td><td>3 meses</td></tr>
<tr><td>120 días</td><td>Indiferente</td><td>4 meses</td></tr>
<tr><td>150 días</td><td>Indiferente</td><td>5 meses</td></tr>
<tr><td>180 días</td><td>No</td><td>6 meses</td></tr>
<tr><td></td><td>Sí</td><td>21 meses</td></tr>
</table>
Para percibir el subsidio por la duración máxima de 21 meses ha de tener resp. familiares, sin que sea necesario acreditar carencia de rentas propias. Las cotizaciones que sirvieron para el nacimiento del subsidio no se tendrán en cuenta para el reconocimiento en el futuro de la prestación contributiva o del subsidio por desempleo. Si ha realizado trabajos a tiempo parcial, se computará el período durante el que haya permanecido en alta con independencia de que trabajara todos los días laborables o solo parte de los mismos, y cualquiera que haya sido la duración de la jornada. Se excluyen de dicho cómputo los períodos de inactividad productiva de trabajadores fijas discontinuos. En todo caso el subsidio se reconocerá por periodos trimestrales, prorrogables hasta agotar la duración máxima.</td></tr>
<tr><td>Cuantía</td><td>Igual a los siguientes porcentajes del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual IPREM vigente en cada momento:
• El 95% durante los 180 primeros días: 570€
• EL 90% desde el día 181 al día 360: 540€
• El 80% a partir del día 361: 480€
Pago por mensualidades de 30 días, entre los días 10 y 15 del mes inmediato siguiente.</td></tr>
</table>

Subsidio por agotamiento de la prestación contributiva	
Para quién	Personas en desempleo y que hayan agotado la prestación contributiva. Si es menor de 45 años sin responsabilidades familiares, la prestación por desempleo agotada debe haber tenido una duración igual o superior a 360 días.
Requisitos	- Estar en desempleo total, o trabajando a tiempo parcial. Si mantiene varios trabajos a tiempo parcial, la suma de las jornadas trabajadas ha de ser inferior a una jornada completa. - Haber agotado el día 1 de noviembre de 2024 o con posterioridad una prestación contributiva por desempleo. - Suscribir el acuerdo de actividad. - No tener derecho a la prestación contributiva por desempleo. - No encontrarse en algún supuesto de incompatibilidad. - Si con posterioridad a la fecha del hecho causante del subsidio, ha trabajado por cuenta propia o ajena, debe haber cesado en el último trabajo de forma involuntaria o con situación legal de desempleo, respectivamente. - Suscribir una declaración responsable en la que deberá hacer constar todas las rentas e ingresos obtenidos durante el mes natural anterior tanto por ti como, en su caso, por el resto de los miembros de tu unidad familiar. - Carecer de rentas propias, o bien, alternativamente, acreditar responsabilidades familiares, en las fechas de solicitud, prórrogas o reanudaciones. Excepcionalmente, si es menor de 45 años en la fecha del agotamiento de la prestación contributiva de duración inferior a 360 días, ha de cumplir necesariamente el requisito de tener responsabilidades familiares. Si en el mes natural anterior a la fecha de la solicitud del subsidio no cumple ninguno de los dos requisitos: dispone de 6 meses desde el agotamiento de la prestación contributiva para acreditar que cumple alguno de ellos, con la excepción señalada de que sea menor de 45 años cuando agota la prestación contributiva de menos de 360 días, supuesto en el que necesariamente tiene que acreditar responsabilidades familiares. - Inscrito/a como demandante de empleo en el momento de la resolución de la solicitud. - Si tuviera derecho al subsidio por desempleo para personas trabajadoras mayores de 52 años, percibirá este.
Duración	Se determina en función de la edad en la fecha de agotamiento de la prestación por desempleo, acreditación de resp.familiares y duración de la prestación por desempleo agotada: Acreditación resp. familiares / Edad / Duración prestación agotada / Duración máxima del subsidio No / <45 / >= 360 días / 6 meses No / >45 / >= 120 días / 6 meses Sí / Indiferente / = 120 días / 24 meses Sí / Indiferente / >=180 días / 30 meses Si accede al subsidio sin acreditar responsabilidades familiares, podrá hacerlo posteriormente, siempre que dicha acreditación y la solicitud de ampliación del subsidio tenga lugar dentro del plazo de los 12 meses siguientes a la fecha del hecho causante del subsidio. En este caso, se ampliará la duración máxima del subsidio que se reconoció inicialmente hasta la que corresponda en función de la duración de la prestación contributiva que agotó. En todos los casos el subsidio se le reconocerá por periodos trimestrales, prorrogables hasta agotar la duración máxima.
Cuantía	Igual a los siguientes porcentajes del indicador público de rentas de efectos múltiples IPREM mensual vigente en cada momento: • El 95% durante los 180 primeros días: 570€ • EL 90% desde el día 181 al día 360: 540€ • El 80% a partir del día 361: 480€ Pago por mensualidades de 30 días, entre los días 10 y 15 del mes inmediato siguiente.

Subsidio de mayores de 52 años	
Para quién	Mayores de 52 años que hayan agotado la prestación o subsidio por desempleo.
Requisitos	A) Encontrarse en una de las dos situaciones siguientes: - Haber agotado el día 1 de noviembre de 2024 o con posterioridad, una prestación contributiva por desempleo, en este caso, se elimina la exigencia de permanecer inscrito o inscrita como demandante de empleo durante el plazo de un mes, por lo que la fecha del hecho causante es la del agotamiento de la prestación contributiva. - Acreditar situación legal de desempleo el día 1 de noviembre de 2024 o con posterioridad, habiendo cotizado al menos 90 días. B) Tener 52 años en la fecha en la que se encuentre en una de las situaciones indicadas. C) Estar en desempleo total o trabajando a tiempo parcial. D) En la fecha del reconocimiento del derecho, estar inscrito o inscrita como demandante de empleo, y haber suscrito el acuerdo de actividad. E) Acreditar que, en la fecha del hecho causante correspondiente (agotamiento de la prestación contributiva o situación legal de desempleo) cumple las siguientes condiciones: E.1) Cumplir todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación. También si todos los requisitos excepto tener 52 años cumplidos cuando agotó la prestación contributiva o acreditó situación legal de desempleo y al menos 90 días de cotización. En este caso, puede solicitar el acceso a este subsidio a partir de la fecha en que cumpla dicha edad, siempre que en la fecha de la presentación de la solicitud cumpla el requisito de carencia de rentas, y haya permanecido inscrito/a ininterrumpidamente como demandante de empleo desde la fecha del agotamiento de la prestación contributiva o de la situación legal de desempleo, hasta la fecha de la solicitud del subsidio. E.2) Haber cotizado efectivamente en España por la contingencia de desempleo durante, al menos, seis años a lo largo de su vida laboral. F) Acreditar, en la fecha de solicitud, que cumple el requisito de carencia de rentas propias (cuando las rentas de cualquier naturaleza, tanto si es persona solicitante o beneficiaria, durante el mes natural anterior, no superan el 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias: 888€). El cumplimiento de este requisito deberá mantenerlo durante todo el tiempo de percepción del subsidio. • También puede solicitar este subsidio si reúne todos los requisitos indicados anteriormente, y cumple la edad de 52 años durante la percepción de los siguientes subsidios: agotamiento de la prestación contributiva o cotización insuficiente para prestación contributiva. • También puede solicitar este subsidio si cumple todos los requisitos en la fecha en la que tenga derecho a reanudar cualquier subsidio, en este supuesto se considera como fecha del hecho causante la de la reanudación del subsidio. • Si ha percibido o agotado la Renta Activa de Inserción, la prestación por cese de actividad o el subsidio extraordinario por desempleo, no puede acceder al subsidio de mayor de 52 años. El derecho al subsidio por desempleo nacerá a partir del día siguiente al del hecho causante, siempre que lo solicite en el plazo de 15 días siguientes a la fecha del mismo. Solicitado fuera de plazo, el derecho al subsidio nacerá el día de presentación de la solicitud.

Subsidio de mayores de 52 años	
Duración	Hasta que alcance la edad ordinaria que se exija para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.
Cuantía	El 80 % del IPREM al mes: 480€. Pago por mensualidades de 30 días, entre los días 10 y 15 del mes inmediato siguiente. El Servicio Público de Empleo Estatal o Instituto Social de la Marina ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a la jubilación. Para determinar la cotización se tomará como base de cotización el 125% de la base mínima de cotización en el Régimen General de la S.S. Dichas cotizaciones sí tendrán efecto: Para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación y porcentaje aplicable a aquella. Para completar el tiempo necesario para el acceso a la jubilación anticipada. En caso de que perciba el complemento de apoyo al empleo por colocación a tiempo completo compatible con el subsidio por desempleo, durante el periodo de percepción del mismo, el SEPE no ingresará cotizaciones a la S.S. Cuando este complemento sea compatible con una colocación a tiempo parcial, el SEPE cotizará reduciendo la base de cotización de forma proporcional al tiempo trabajado.

Complemento de Apoyo al Empleo de los Subsidios por Desempleo

a) Si agotada la prestación contributiva o cesado un trabajo por cuenta ajena con situación legal de desempleo teniendo cotizado entre 90 y 359 días, a partir del 1 de noviembre de 2024, accedes a un subsidio mientras trabajas a tiempo parcial, desde el primer día percibirás éste como CAE, sin que puedas suspenderlo posteriormente por estar trabajando.

Si percibiendo alguno de esos subsidios, inicias un trabajo por cuenta ajena a tiempo completo o parcial, también vas a compatibilizar ambos, percibiendo el subsidio como CAE, sin posibilidad de suspenderlo por esta causa.

b) La percepción del subsidio como CAE no es voluntaria, sino que se reconoce por la entidad gestora de oficio. Salvo si:

- has accedido al subsidio por tener suspendida tu relación laboral en virtud de un ERE o del mecanismo RED.
- te contrata una empresa que tenga tramitado ERE en el momento de la contratación.
- has trabajado en los últimos 12 meses anteriores a la fecha del contrato en la empresa que te contrata.
- si eres, cónyuge, ascendiente, descendiente u otro pariente por consanguinidad o afinidad, o por adopción, hasta el grado inclusive, del empresario o empresaria, o de quien ostente cargos de dirección o sea miembro de los órganos de administración de una sociedad.

En estos casos deberás informar de que no procede el reconocimiento, si no el SEPE podrá iniciar un procedimiento sancionador por no comunicar la existencia de una causa de suspensión del subsidio, generando cobros indebidos.

c) La demanda de empleo se suspenderá si percibes el CAE por trabajar la jornada completa, sin embargo, deberás renovarla trimestralmente en los casos en los que lo percibas por trabajar una jornada inferior a la completa.

Los días que percibas el subsidio como CAE, con independencia de la cuantía abonada, se entenderán consumidos de la duración de tu subsidio.

La duración máxima del CAE es de 180 días, con el límite de la duración del contrato que dio origen al mismo y también el límite del número de días que resten por percibir de la duración máxima del subsidio reconocido.

Una vez agotado el derecho trimestral del subsidio reconocido, si mantiene el trabajo por cuenta ajena a jornada completa o parcial para continuar percibiendo el subsidio como CAE deberá solicitar su prórroga. Si no le interesa seguir percibiendo el subsidio como CAE, puede esperar a solicitar la prórroga cuando finalice el contrato, o con anterioridad, si, en este caso, lo hace antes de 6 meses desde el agotamiento del derecho trimestral y cumpla los requisitos exigidos para su reconocimiento.

También en este caso de CAE se debe comunicar al SEPE el fin de la relación laboral.

d) Las rentas que obtengas del trabajo por cuenta ajena a tiempo completo o a tiempo parcial durante el periodo que percibas el CAE, no se tienen en cuenta para determinar si cumples el requisito de carencia de rentas o de responsabilidades familiares exigidos para tener derecho a las reanudaciones y prórrogas del subsidio.

Si, a pesar de no computar dichas rentas, no cumples el requisito de carencia de rentas o el de responsabilidades familiares exigido, en su caso, podrás solicitar la prórroga dentro de un plazo máximo de los 6 meses siguientes a la finalización del derecho trimestral, salvo que en esa fecha continúes trabajando por cuenta ajena, en cuyo caso, podrás solicitarla dentro del plazo de los 15 días siguientes al cese en dicho trabajo con situación legal de desempleo.

e) Una vez percibidos los 180 días de CAE manteniendo el trabajo por cuenta ajena, el subsidio cuya duración reconocida sea superior se suspende y podrás reanudarlo cuando acredites una situación legal de desempleo en el contrato que has compatibilizado o en otro posterior. Pero, una vez percibidos los 180 días, ya no podrás compatibilizar nuevamente el mismo subsidio ni con un contrato a tiempo completo ni con uno a tiempo parcial.

f) La duración máxima de 180 días del CAE puedes consumirla en una o en varias relaciones laborales compatibles con el subsidio. Por tanto, si la relación laboral que compatibilizas se extinguiera con situación legal de desempleo y el subsidio fuera reanudado sin haber percibido los 180 días de CAE, en el momento en que inicies una nueva relación laboral se volverá a reconocer de oficio dependiendo su nueva cuantía de la jornada de trabajo y del trimestre de percepción del subsidio en el que te encuentres al iniciar dicho trabajo.

g) Cuantía: depende del trimestre de percepción del subsidio y de la jornada de trabajo.

Trimestre de subsidio	Empleo a tiempo completo	Empleo a tiempo parcial >= 75% de la jornada	Empleo a tiempo parcial <75 % y >=50% de la jornada	Empleo a tiempo parcial <50% de la jornada
1	480 €	450 €	420 €	360 €
2	360 €	300 €	270 €	240 €
3	240 €	210 €	180 €	150 €
4	180 €	150 €	120 €	90 €
5 y siguientes	120 €	90 €	60 €	30 €



JUBILACIÓN

Jubilación ordinaria

AÑO	PERIODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
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 30/10/15.

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.
	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 aplica coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello nº de días que se considerarán acreditados para determinar.

Cuantía

Se determina aplicando a la base reguladora el porcentaje 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.

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

Legislación actual: porcentajes por años cotizados

Periodo de aplicación	Primeros 15 años		Años adicionales			Total		
	Años	%	Meses Adicionales	coeficientes	%	Años	Años	%
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 parcial modificaciones (Real Decreto-ley 11/2024)

Con contrato de relevo

	ANTES	AHORA
Edad	Hasta 2 años antes de la edad ordinaria.	Hasta 3 años antes de la edad ordinaria.
Reducción de jornada	Entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%. Un 75% si el relevista es indefinido a jornada completa.	Entre un 25% y un 75%. El relevista es SIEMPRE indefinido a jornada completa. Aquellos que anticipen más de 2 años podrán reducir su jornada durante el primer año entre un 20% y un 33%.
Relevistas	• SÍ desempleado/a. • SÍ trabajador/a en la empresa con contrato de duración determinada. • NO trabajadores fijos discontinuos. • NO socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas asimilados a trabajadores por cuenta ajena.	• SÍ desempleado/a. • SÍ trabajador/a en la empresa con contrato de duración determinada. • Sí trabajadores fijos discontinuos con contrato indefinido y a jornada completa aunque tendrán que mantenerse durante, al menos, dos años después de la extinción de la jubilación parcial. • Sí los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas asimilados a trabajadores por cuenta ajena, siempre que se cumplan unos términos.
Cotización	• 33 años • 25 años en caso de personas con discapacidad	
Condiciones	Antigüedad de 6 años en la empresa	
	Existir un 65% de equivalencia entre la base de cotización del jubilado parcial y su relevo	
	Ambos trabajadores/as cotizan por un 100% de la jornada. Para la empresa el coste del relevado será del 100% en 2025.	

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 jornada trabajo	Estará comprendida entre un mínimo de un 25% y máximo del 75% (hasta ahora era un 50 por ciento).
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 Activa. Pensión de jubilación y envejecimiento activo, art. 214 de LGSS y (Real Decreto-ley 11/2024)	
Se debe cumplir	El disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, es compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del o la pensionista: • El acceso a la pensión debe ser al menos un año después de cumplir 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	Reunir solo las cotizaciones necesarias para poder causar derecho a la pensión de jubilación. Hasta ahora era necesario acreditar cotizaciones suficientes a fin de que la pensión alcance el 100 por ciento de la base reguladora.
Cuantía	• La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente a un porcentaje del importe resultante en el reconocimiento inicial en los términos establecidos en el art. 210 del RDL 11/2024 o la que esté percibiendo, incluido el complemento de maternidad o el de la brecha de género cuando se perciba, y excluido, en todo caso, el complemento por mínimos cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista; este porcentaje del importe de la pensión de jubilación se calculará en función del número de años que se haya demorado el acceso a dicha pensión de acuerdo: a) Si se demora un año el acceso a la pensión de jubilación de acuerdo con lo establecido en el apartado 1.a), el porcentaje será del 45 % de la pensión. b) Si se demora 2 años el porcentaje a percibir será del 55% de la pensión. c) Si se demora 3 años el porcentaje será del 65 % de la pensión. d) Si se demora 4 años el porcentaje será del 80 % de la pensión. e) Si se demora 5 años o más el acceso, el porcentaje será del 100% de la pensión. El porcentaje que resulte de la escala anterior se incrementará 5% por cada 12 meses ininterrumpidos que permanezca en la situación de jubilación activa, con el máximo del 100% de la pensión. En el supuesto de trabajadores fijos discontinuos, para acreditar este periodo, se aplicará la regla general prevista en el artículo 247.2, de esta ley. Este incremento comenzará a percibirse el día primero del mes siguiente a aquel en que se haya cumplido dicho periodo de 12 meses. • Si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado para la realización de la propia actividad, a un trabajador por cuenta ajena con carácter indefinido con una antigüedad mínima de 18 meses, o si se contrata con carácter indefinido a un nuevo trabajador por cuenta ajena que no haya tenido vínculo laboral con el trabajador autónomo en los 2 años anteriores al inicio de la jubilación activa, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará el 75 %, cuando la demora en el acceso a la pensión de jubilación haya sido entre uno y tres años, a partir del cuarto año será de aplicación lo previsto en el apartado anterior. En este supuesto, también se aplica el incremento de 5% por cada 12 meses ininterrumpidos que permanezca en la situación de jubilación activa.

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 empresa y trabajador/a, corriendo a cargo de la empresa el 7% y del trabajador/a el 2%.

Jubilación Demorada. Porcentaje adicional por edad superior a la legalmente establecida

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 abona 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. A partir del segundo año completo de demora, para el cálculo del porcentaje se podrán computar periodos superiores a 6 meses e inferiores a un año, correspondiendo a dichos periodos un 2 por ciento adicional.
El porcentaje adicional obtenido según lo establecido en los párrafos anteriores se sumará al que con carácter general corresponda al interesado de acuerdo con el apartado 1, aplicándose el porcentaje resultante a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión, que no podrá ser superior en ningún caso al límite establecido en el artículo 57.
Si la cuantía de la pensión reconocida alcanza el citado límite máximo sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo sólo parcialmente, se percibirá:
- una cantidad cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de dicho límite vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso. La citada cantidad se devengará por meses vencidos y se abonará en catorce pagas, sin que la suma de su importe y el de la pensión o pensiones que tuviera reconocidas el interesado, en cómputo anual, pueda superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, también en cómputo anual.
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%:

$$\text{Pago único} = 880 \left(\frac{\text{Pensión inicial anual}}{500}\right)^{1/1,65}$$

A partir del segundo año completo de demora, para el cálculo del complemento se podrán computar periodos superiores a 6 meses e inferiores a un año, correspondiendo a dichos periodos el resultado de multiplicar la cuantía de la formula anterior por 0,5.
3. Una combinación de las soluciones anteriores. Si se retrasa la jubilación entre 2 y 10 años, incremento de la pensión del 2% por cada año de demora y un pago único equivalente a la mitad del que correspondería si optase por la fórmula del pago único; Si se retrasa 11 años o más el incentivo será de un pago único aplicado a 5 años del periodo demorado y un incremento del 2% de la pensión por cada año de demora. 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	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.

Jubilación Demorada. Porcentaje adicional por edad superior a la legalmente establecida	
% adicional si legislación antes del 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. Industria manufacturera. Ampliación hasta el 31/12/2029. Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre

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 1/01/25, siempre y que se acredite el cumplimiento de:

• Edad mínima de 61 años y que se realice 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.

• Período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. 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 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 75% del total de la plantilla.

• Que la reducción de la jornada de la persona jubilada parcial sea entre un mínimo de un 25% y un máximo del 67%, o del 80% si relevista contratado/a indefinidamente a jornada completa.

• 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. Acreditar 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 extras. A estos efectos, solo se computa el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con límite máximo de 1 año. En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33% el período de cotización será de 25 años.

• Obligación de empresa y trabajador de cotizar por el 80% de la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido al jubilado parcial de seguir trabajando este a jornada completa, porcentaje inferior al que establece el apdo. 2 f) del art. 215 de la LGSS como norma general. De esta forma, sin perjuicio de esta reducción de jornada, durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por el 80% de la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido al jubilado parcial de seguir trabajando este a jornada completa. Esta cotización se aplicará de forma gradual de acuerdo con la siguiente escala: Durante el año 2025, 40% de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.

Jubilación anticipada	
Cuantía	• A la base reguladora se aplicará un porcentaje en función de los meses cotizados y una reducción mediante la aplicación de coeficientes reductores, en función del período de cotización acreditado y los meses de anticipación. Una vez aplicados los referidos coeficientes, hay que tener en cuenta que el importe resultante tiene unos topes máximos.

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. De no llegar a estos años de cotización se tendrá en cuenta como máximo 1 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

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
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
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 esta 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

COMPLEMENTOS 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, (BOE de 3/02/2021)

Personas beneficiarias:	**Mujeres que hayan tenido 1 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 es también mujer, se reconoce a aquella que perciba pensión pública 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 1er progenitor. **Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberá concurrir:** 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 pensión pública cuya suma sea de menor cuantía.
Cuantía:	Para 2025, el complemento será una **cuantía de un importe de 35,90 € mensuales por hijo a partir del primero (hasta un máximo de 4). Será satisfecha en 14 pagas, junto con la pensión que determine el derecho a la misma. 1 hijo/a: 502,60 €. 2 hijos/as: 1.005,20€ 3 hijos/as: 1.507,80€ 4 hijo/as o más: 2.010,40€**
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.

PENSIONES

Cuantías Mínimas de las Pensiones, en la modalidad contributiva año 2025

Real Decreto 35/2025, de 21 de enero «BOE» núm. 19, de 22 de enero de 2025

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	15.786,40	1.127,60	12.241,60	874,40	11.620,00	830,00
	Titular menor de 65 años	15.786,40	1.127,60	11.452,00	818,00	10.824,80	773,20
	Tit. de 65 años con G. Invalidez	23.678,20	1.691,30	18.362,40	1.311,60	17.430,00	1.245,00
INCAP. PERMANENTE	Gran Invalidez	23.678,20	1.691,30	18.362,40	1.311,60	17.430,00	1.245,00
	Absoluta	15.786,40	1.127,60	12.241,60	874,40	11.620,00	830,00
	Total: Titular con 65 años	15.786,40	1.127,60	12.241,60	874,40	11.620,00	830,00
	Total: Tit. de entre 60 y 64 años	15.786,40	1.127,60	11.452,00	818,00	10.824,80	773,20
	Total: Derivada de enfermedad común menor de 60 años	9.024,40	644,60	9.024,40	644,60	8.947,40	639,10
	Parcial del régimen de A.T: Titular con 65 años	15.786,40	1.127,60	12.241,60	874,40	11.620,00	830,00

		Cuantía anual	Cuantía mensual
VIUDEDAD	Titular con cargas familiares	15.786,40	1.127,60
	Tit. de 65 años, o con discapacidad igual o superior al 65%	12.241,60	874,40
	Tit. edad entre 60 y 64 años	11.452,00	818,00
	Titular con menos de 60 años	9.275,00	662,50
ORFANDAD	Por beneficiario/a	3.745,00	267,50
	Por benefic. menor de 18 años con una discapacidad igual o superior al 65%	7.361,20	525,80
	Orfandad Absoluta, el mínimo se incrementa en 9.275 Euros/año, distribuido entre los beneficiarios	3.745,00 + 9.275 (: Nº Benef.)	2267,50 + 662,50 (: Nº Benef.)
EN FAVOR DE FAMILIA	Por beneficiario/a	3.745,00	267,50
	Si no existe viudo/a ni huérfano pensionistas:		
	Un solo beneficiario/a, con 65 años	9.044,00	646,00
	Un solo beneficiario/a, menos de 65 años	8.523,20	608,80
	Varios beneficiarios: El mínimo asignado a cada 1 se incrementa en el importe que resulte de prorratear 5.530,00 euros/año entre el n.º de beneficiarios/as.	3.745,00 + (5.530,00: Nº Benef.)	267,50 + (395,00: Nº Benef.)
S.O.V.I.	Vejez e Invalidez y Viudedad no concurrentes	7.840,00	560,00
	Vejez e Invalidez y Viudedad concurrentes	7.610,40	543,60
Pensión máxima 2024		45.746,40 anual	3.267,60 mensual

Pensiones no Contributivas de Jubilación e Invalidez 2025
Real Decreto 35/2025, de 21 de enero «BOE» núm. 19, de 22 de enero de 2025

Jubilación

Para quién	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	No hay ingresos suficientes cuando la suma en conjunto anual de lo que posea el interesado es inferior al importe anual de la prestación **(7.905,80 €)**. 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 inferior a **1.976,45 € anuales o 141,18 € mensuales**. Se entiende que no hay 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 a: • 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.=7.905,80+5.534,06 límite de acumulación de recursos en unidad familiar=13.439,86€ 3 convivientes=7.905,80+(5.534,06X2) Límite de Acumulación de Recursos = 18.973,92€
Pensión en 2025	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: 7.905,80 € en cómputo anual (14 pagas de 564,70 €/mes)** **Dos beneficiarios/as: 6.719,93 € en cómputo anual (14 pagas de 480,00 €/mes)** **Tres beneficiarios/as: 6.324,64 € en cómputo anual (14 pagas de 451,76 €/mes)**

Invalidez

Para quién	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 España, carecer de rentas o ingresos suficientes. Estar afectado por minusvalía o enfermedad crónica en grado igual o superior al 65%.
Cuantía en 2025	Cuantía **Anual Íntegra 7.905,80 €**, o mensual **564,70 € en 14 pagas.** Dichas cuantías no pueden ser inferiores al 25% de la cuantía integra. (1.976,45 €/año) (141,18 €/mes)
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: 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.
• Los perceptores 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 A.T o EE.PP 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.
• Trabajadores/as desaparecidas con ocasión de un accidente, sea o no laboral, en circunstancias que hagan presumible su muerte, y de los que no se haya tenido noticias en los 90 días naturales siguientes al del accidente. En este caso, no se causa nunca derecho al auxilio por defunción.
• Trabajadores/as 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, debe acreditar uno de los siguientes requisitos: existir hijos/as comunes o que el matrimonio se haya celebrado con 1 año de antelación al fallecimiento. (No se exige dicha duración, cuando en la fecha se acredite 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 calcula 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 2008 y el 2009, siempre que el divorcio o separación judicial se haya producido antes de 2008. La persona divorciada o separada judicialmente que hubiera sido deudora de la pensión compensatoria no tiene derecho a pensión de viudedad. A partir de 2013, también tiene derecho a la pensión la persona divorciada o separada judicialmente antes del 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 haya durado al menos 10 años, que tuvieran hijos/as comunes) siempre que tengan 65 o más años, no tenga derecho a otra pensión pública y la duración del matrimonio con el causante de la pensión no sea 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:

• Se tendrá que acreditar 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, al menos 2 años antes de la fecha del fallecimiento.

En la fecha del fallecimiento y durante ese período de 2 años, ningún componente de la pareja este impedido para contraer matrimonio, ni tenga vínculo matrimonial ni constituida pareja de hecho con otra persona. Convivencia estable y notoria inmediato al fallecimiento, con una duración ininterrumpida no inferior a 5 años. Este requisito no es exigible si hay 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 extinguiese por voluntad de uno o ambos convivientes antes del fallecimiento, si se acredita: no haber constituido una nueva pareja de hecho ni contraído matrimonio y ser acreedor/a de 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 disminuye hasta alcanzar la cuantía de esta última.

Tienen derecho, aun no siendo acreedoras de la pensión compensatoria, la mujer que pueda acreditar que era víctima de la violencia de género en el momento de la extinción de la pareja de hecho.

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: 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 tenga rentas de capital mobiliario o inmobiliario, ganancias patrimoniales o rentas de actividades económicas, superiores a 7.347,99 €/año.

El 70% de la base reguladora si durante todo el período de percepción de la pensión, se cumple:
1. El/la pensionista tenga cargas familiares. Las hay si: Convive con hijas/os menores de 26 años o mayores incapacitados/as, o menores acogidos/as. Existe incapacidad acreditando discapacidad igual o superior al 33%. Los rendimientos de la unidad familiar, incluido el propio pensionista, divididos entre el nº 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. 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. 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 este 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: En 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 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 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 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 es por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se concede, además, a cada huérfano 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 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.

La duración será entre 6 meses y 1 año. Se podrá suscribir reiterados contratos, sino excede 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 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 si las personas contratadas no sustituyen funciones realizadas por personas afectadas por ERTEs. No se podrá concertar nuevo periodo de prueba posterior al contrato formativo. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a la información. El contrato comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones.

Contrato de Duración Determinada

POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

A. Contrato máximo de 6 meses, ampliable a 12 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, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones se incluyen las que derivan de 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 del año, deben trasladar a la representación legal 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 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 CONDICIÓN DE FIJO: Incumplimiento de reglas o no dar de alta en la S.S transcurrido un plazo igual al fijado legalmente para el periodo de prueba. Concatenación de contratos: trabajadores de una empresa o que a través de ETT, que durante 24 meses esten contratadas más de 18 meses mediante 2 o más contratos por circunstancias de la producción. **COTIZACIÓN ADICIONAL:** Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tienen cotización adicional a cargo de la empresa a la finalización del mismo. NO se aplica a contratos por Cuenta Ajena Agrarios, Empleados de Hogar o Régimen Especial para la Minería del Carbón; ni a los contratos por sustitución.
Contrato Fijo Discontinuo
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 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 ETT y una persona contratada para ser cedida. **DERECHOS:** 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 puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario.
Extinción del Contrato Indefinido
Se modifica la disposición adicional 3ª de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, que transforma el contrato fijo de obra en contrato indefinido ordinario al que se le aplica 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 E.T. Cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará éste. Salvo en los casos de contratas y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo.

RELLENA CON MAYÚSCULAS - MARCA CON X LO QUE PROCEDA - NO RELLENES LOS ESPACIOS SOMBREADOS
Si decides afiliarte a este Sindicato es obligatorio rellenar la presente solicitud, no pudiendo tramitar tu afiliación si falta alguno de los datos requeridos

UGT HOJA DE AFILIACIÓN A UGT

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/A? ☐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 RGPD.- Afiliación y representación sindical
Responsable del tratamiento: **Confederación Sindical de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (en adelante UGT)** - CIF: G-28474898 / Dir. Postal: Avenida de América 25, 28002 Madrid / Contacto Delegado de Protección de Datos: dpo@cec.ugt.org
En nombre de UGT te informamos de que trataremos la información que voluntariamente nos facilitas con las siguientes finalidades principales:
a) Gestión de todo lo relacionado con tu condición de afiliada/o, b) Elaboración de estadísticas, y c) En caso de ostentar representación sindical, se tratarán tus datos para la realización y seguimiento de las actividades sindicales contempladas por la legislación específica.
Además, UGT solicita tu autorización expresa para el tratamiento de tus datos con las siguientes finalidades adicionales:
Oferta de otros servicios de diferente índole que pueden ser de tu interés.
Las bases jurídicas que nos legitima a todos los tratamientos anteriores son: 1) Obtención de tu Consentimiento expreso, 2) Correcta ejecución del contrato firmado entre las partes, 3) Exigencias legales, e 4) Interés legítimo.
Para gestionar correctamente las finalidades principales anteriormente mencionadas será necesario ceder tus datos a otros colectivos (Organismos de UGT).
Pero en cualquier caso no será necesario enviar tus datos a países que se encuentren situados fuera de la Unión Europea.
Tienes derecho a acceder a tus 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

☐ Autorizo recibir comunicaciones sobre servicios de terceros con condiciones especiales por ser afiliado/a.

ORDEN DE DOMICILIACIÓN DE ADEUDO DIRECTO SEPA

REFERENCIA DE LA ORDEN DE DOMICILIACIÓN .....

IDENTIFICADOR DEL ACREEDOR/A .....

NOMBRE DEL ACREEDOR/A .....

DIRECCIÓN ..... COD. POSTAL ☐☐☐☐☐

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

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.

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

DIRECCIÓN DEL DEUDOR/A ..... COD. POSTAL ☐☐☐☐☐

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

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

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

TIPO DE PAGO: ☐ RECURRENTE ☐ PAGO ÚNICO

FIRMA DEL DEUDOR/A

FECHA-LOCALIDAD

.....

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

HOJA DE AFILIACIÓN A UGT

UGT

Información adicional en protección de datos

En la presente comunicación se pone a tu disposición información adicional sobre el tratamiento que la Confederación Sindical Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (en adelante UGT) realiza sobre tus datos:

1. Datos de contacto del Responsable del Tratamiento

- 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 principales del tratamiento de tus datos

Únicamente se te solicitarán aquellos datos estrictamente necesarios para ejecutar correctamente las finalidades propias de la relación sindical indicadas a continuación:

a) Gestión de todo lo relacionado con tu condición de afiliada/o de UGT, lo que incluye todas aquellas acciones y tareas necesarias para garantizar el correcto ejercicio de la acción sindical llevada a cabo desde la Organización:
   - Altas, bajas y modificaciones en la condición de tu afiliación.
   - 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 circulares, boletines de noticias o cualquier otro medio de comunicación propio del sindicato.
   - Envíos de comunicaciones sobre formación sindical o en áreas de especialización y competencias relacionadas con tu sector profesional y puesto laboral.
   - Atención y resolución de consultas planteadas en tu condición de afiliado/a que sean competencia directa de la actividad sindical realizada por la Organización.
   - Gestión y emisión de recibos para el cobro de la cuota sindical; todas aquellas tareas administrativas necesarias para gestionar la emisión del recibo, así como garantizar el cobro de la cuota, o gestionar las consecuencias en caso de impago.
   - La prestación de servicios específicos de los que te puedes beneficiar por tu condición de afiliada/o, (por ejemplo, formaciones, talleres, charlas, seminarios, asesoría jurídica, u orientación sociolaboral, entre otros) únicamente se realizará en caso de tu solicitud expresa al organismo ejecutor correspondiente del sindicato, los cuales contarán con sus propios formularios de adhesión y su propia cláusula de Protección de Datos para una mayor información sobre los mismos.

b) Elaboración de estadísticas sobre la afiliación al sindicato a lo largo de los años. Para ello, únicamente se utilizarán tus datos de forma disgregada o anonimizada.

c) 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/as, y gestión de las acciones necesarias en períodos de elección sindical.

3. Otras finalidades adicionales al tratamiento

Además de las anteriores, UGT solicita tu consentimiento expreso (mediante la marcación de la casilla habilitada de forma independiente en la Ficha de Afiliación) para el tratamiento de tus datos con esta finalidad accesoria:

a) Oferta de servicios de diferente índole que puedan ser de tu interés y por lo que obtendrás condiciones especiales y más beneficiosas por tu condición de afiliada/o. Como por ejemplo; ofertas de descuentos y beneficios especiales en diferentes actividades de ocio con entidades colaboradoras del sindicato, u ofertas de formaciones o cursos aunque no estén directamente relacionados con tu sector profesional o puesto de trabajo.

En cualquier caso, se te informa que la aceptación de este tratamiento no es obligatorio por tu parte. Se considera un servicio que puede brindarte el sindicato que te puede aportar un valor exclusivo por tu condición de afiliado/a, pero su no aceptación no impide que podamos seguir manteniendo la relación contigo dentro de un ámbito estrictamente sindical.

4. Conservación de tus datos

Todos tus datos proporcionados se conservarán indefinidamente con fines históricos, tal y como fue autorizado al sindicato por la Agencia Española de protección de Datos. No se mantendrán todos tus datos, sino únicamente aquellos seleccionados por la Organización como mínimos para poder mantener un archivo histórico del sindicato.

Lo anterior no aplicará si ejercitas expresamente tu derecho a la supresión de tus datos. En este caso, tus datos personales serán eliminados de nuestros sistemas y archivos, respetando siempre los tiempos exigidos por los compromisos legales que le sean de aplicación a UGT.

5. Base que nos legitima al tratamiento

Las bases jurídicas que nos habilitan al tratamiento de tus datos personales para las finalidades indicadas son:

a) Obtención de tu Consentimiento expreso; mediante la firma de la Ficha de Afiliación o de cualquier otro documento de Preafiliación formalmente aprobado por UGT.

b) Correcta ejecución del contrato firmado entre las partes; la relación entablada entre las partes requiere de la correcta ejecución de algunas acciones, como por ejemplo, la emisión y gestión de recibos de la cuota sindical.

c) Exigencias legales derivadas de la Ley Orgánica de Libertad Sindical; derecho al libre ejercicio de la actividad sindical.

d) Interés legítimo; en atender y responderte a cualquier consulta que puedas dirigirnos sobre la actividad del sindicato y/o su afectación en tu ámbito particular.

El hecho de no proporcionarnos todos tus datos solicitados implicaría la imposibilidad de proceder a tu alta como afiliada/o, no pudiendo llevar a cabo por tanto tampoco las finalidades principales antes mencionadas.

6. Destinatarios

Para poder cumplir con las finalidades anteriormente descritas puede ser necesario, en ocasiones, realizar cesiones a terceros. Concretamente, puede ser necesario comunicar tus datos a los siguientes actores:

a) Federaciones y Uniones Territoriales que conforman la Confederación de UGT, las cuales serán las encargadas de gestionar las comunicaciones y relación diaria con el afiliado/a para las finalidades principales anteriormente descritas.

b) Otros organismos independientes pero que son parte de UGT y complementan su actividad sindical en determinados sectores o ámbitos.

c) Organismos públicos u otras entidades en el marco de las actividades o programas ejecutados como parte de la acción sindical. Tu participación en estos programas o proyectos únicamente se materializará con tu solicitud expresa al organismo correspondiente del sindicato, los cuales contarán con sus propios formularios de adhesión y su propia cláusula de Protección de Datos para una mayor información sobre los mismos.

7. Ejercicio de Derechos

Como titular de los datos tratados por UGT tienes la posibilidad de ejercitar tus 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 los puedes ejercitar mediante comunicación a las direcciones del DPO y postal indicadas previamente.

Además, sin perjuicio de que hayas mostrado tu consentimiento para realizar el tratamiento sobre tus datos, es importante que conozcas la posibilidad de retirarlo en cualquier momento mediante petición enviada a las anteriores direcciones.

Por último, te informamos de que tienes la posibilidad de realizar las reclamaciones que consideres oportunas ante la Agencia Española de Protección de Datos, ya que es el 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 Trabajadoras y Trabajadores de acuerdo a las mensualidades e importes que te serán comunicados con la presentación de la presente

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

DNI, NIE, PASAPORTE ☐☐☐☐☐☐☐☐☐

FIRMA DEL DEUDOR/A



SERdUGT

La plataforma de servicios de nuestros afiliados y afiliadas

Todas las ventajas a un click





ÚNETE

UGT

+ SINDICATO + DERECHOS



UGT Asturias